# Guide Diversité 2014

Dirigeants et managers d'entreprise
Professionnels des ressources humaines et de l'emploi

# Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations

**Commission Emploi de la COPEC de Loire-Atlantique**

**- Juin 2014 -**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

# Edito

*Le rapport 2011 du Défenseur des droits rappelle qu'au cours de l'année écoulée, 3950 plaintes pour discrimination sur le thème de l'embauche ou de l'emploi lui ont été adressées. Parmi les informations importantes qui ressortent de ce rapport, on note la part toujours prépondérante de l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière dans les dossiers de discrimination.*

*Face à ces situations de discrimination commises envers des personnes sur l'un ou plusieurs des désormais 20 critères fixés par la loi, des entreprises décident de s'engager pour lutter contre ces pratiques et favoriser l'égalité dans l'accès aux droits. Qu'il s'agisse de signer une Charte de la diversité, de négocier un accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou simplement de commencer à se renseigner sur des pratiques de recrutement non discriminantes, des entreprises, de toutes tailles, dans tous secteurs d'activité, sur tous les territoires de l'Hexagone et notamment en Loire-Atlantique font le choix de l'action et du changement.*

*La Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique qui réunit les partenaires du service public de l'emploi, les partenaires sociaux et les associations spécialisées, a souhaité produire un guide sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité à l'attention des entreprises, mais également de tous les partenaires concernés de près ou de loin par ces questions.*

*Le lecteur y retrouvera l'essentiel du cadre légal et réglementaire, la présentation d'actions mises en œuvre dans le département et les acteurs locaux qui peuvent l'accompagner dans la mise en place d'opérations concrètes adaptées à ses besoins et à ses projets.*

*J'espère que ce document saura répondre à vos attentes et vous donner l'envie de vous engager vous aussi sur cet enjeu de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, essentiel pour le bon fonctionnement de notre société.*

Christian de Lavernée
Préfet de la Loire-Atlantique
(2013)

## Ont contribué à l'illustration de ce guide

## Participent aux travaux de la Commission Emploi de la COPEC de Loire-Atlantique et ont contribué au comité de rédaction de ce guide

*Coordination et réalisation du guide : AFPA Transitions - Juin 2014 -*

# Glossaire

## Extrait de la Charte de la diversité

**Discrimination**

En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.
Dans le sens commun, discriminer signifie "opérer un choix, une sélection".

**Discrimination directe**

Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).

**Discrimination indirecte**

La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

**Discrimination systémique**

Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive. Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).

**Double discrimination**

On parle de double discrimination (ou de discrimination multiple) lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur deux (ou plusieurs) critères différents cumulés : par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine, une personne noire et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.

**Diversité**

Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. La liste n'est pas exhaustive).

**Egalité des chances**

Actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même "point de départ", au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés. Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.

**Egalité de traitement**

Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences.

**Egalité entre les sexes**

"On entend par égalité entre les femmes et les hommes une visibilité, une autonomie, une responsabilité et une participation égales des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée." (Conseil de l'Europe, 2000, p. 1)

# Mode d'emploi du Guide Diversité

Créé par les membres de la Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique, **le Guide Diversité** "**Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations**" vous offre un aperçu synthétique des informations essentielles, acteurs et actions du département. Il s'adresse notamment aux dirigeants et managers d'entreprise, professionnels des ressources humaines et de l'emploi.

Disponible en **version numérique, il vous permet de naviguer aisément entre son sommaire, ses fiches et** vous apporte en complément, **des liens hypertextes vers Internet** pour aller plus loin dans vos recherches au gré de vos besoins. Ses fiches thématiques sont également téléchargeables individuellement.

*COPEC
Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté
présidée par le préfet de département, le procureur de la République et le recteur d'Académie.

## Ce guide est composé selon 4 thèmes et 4 couleurs

### Je m'informe… J'agis… Je valorise…

Ces trois thèmes sont composés de fiches thématiques présentées sur une double page avec les rubriques :

- Informations essentielles
- Contacts locaux utiles
- Illustration ou témoignage d'entreprise
- Zoom sur un sujet
- Boîte à outils libres d'accès*
- Pour aller plus loin

### Acteurs et actions en Loire-Atlantique…

Ce quatrième thème est composé de fiches individuelles sur une **sélection d'acteurs** où sont précisées leurs **missions, actions et/ou outils à disposition** en matière de lutte contre les discriminations, égalité de traitement et promotion de la diversité. La liste de ces acteurs n'est pas exhaustive; notre sélection s'est plus particulièrement portée sur les acteurs institutionnels qui subventionnent ou soutiennent largement ce type d'actions et les acteurs dont les actions "Diversité" sont accessibles aux entreprises.

** Les outils recensés et catégorisés dans ce guide (fiches, guides, dossiers, enquêtes, e-learning, test, quiz, serious game, vidéo, etc.) sont tous libres d'accès. Certains datent de la période 2007-2009 qui a été particulièrement prolifique sur ce thème de la diversité. Les principes et démarches qu'ils décrivent sont toujours d'actualité et c'est pourquoi nous les citons. Toutefois, nous vous invitons à toujours rester vigilant en ce qui concerne les informations législatives et juridiques, contacts et coordonnées fournis, ceux-ci peuvent vite devenir caducs. Les institutions, quant à elles, sont en général relativement pérennes mais certains grands remaniements peuvent parfois être opérés. Exemple type : en 2011, le Défenseur des droits reprend les missions de la HALDE.*

**Accès libre au guide et aux fiches : www.loire-atlantique.pref.gouv.fr**
> Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques
> Entreprises et diversité > Guide et fiches thématiques

**Renseignements complémentaires :** stephanie.leroy@direccte.gouv.fr

# Sommaire

## Je m'informe...


Fiche 01 - Cadre règlementaire des discriminations à l'emploi ..... p.6
Fiche 02 - Enjeux de la diversité et intérêts à m'engager ..... p.8
Fiche 03 - Pratiques discriminatoires et risques encourus ..... p.10
Fiche 04 - Emploi des personnes en situation de handicap ..... p.12
Fiche 05 - Emploi des sénior-es ..... p.14
Fiche 06 - Egalité professionnelle femmes - hommes ..... p.16
Fiche 07 - Egalité des chances, la question de l'origine ..... p.18


## J'agis...


Fiche 08 - Comment réaliser un diagnostic de situation ..... p.20
Fiche 09 - Comment recruter et intégrer un-e salarié-e ..... p.22
Fiche 10 - Comment gérer les carrières professionnelles ..... p.24
Fiche 11 - Comment sensibiliser et impliquer mes collaborateurs ..... p.26
Fiche 12 - Comment favoriser un dialogue social ..... p.28


## Je valorise...


Fiche 13 - Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser ..... p.30
Fiche 14 - Comment communiquer en interne et en externe ..... p.32
Fiche 15 - Comment répondre aux critères des marchés publics ..... p.34


## Acteurs et actions en Loire-Atlantique


Fiche 16 - Acteurs et actions sur le département de Loire-Atlantique ..... p.36

Acteurs institutionnels

- Commission Emploi de la COPEC animée par la DIRECCTE ..... p.38
- Région Pays de la Loire ..... p.39

Acteurs institutionnels de l'emploi

- APEC ..... p.40
- CIDFF ..... p.41
- Maison de l'emploi de la métropole nantaise ..... p.42
- Pôle emploi ..... p.43

Réseaux d'entreprises

- FACE Loire-Atlantique ..... p.44
- IMS Ouest Atlantique ..... p.45
- Plateforme de la Charte de la diversité ..... p.46

Partenaires sociaux, OPCA et Chambre consulaire

- CFDT ..... p.47
- CGPME et AGEFOS PME ..... p.48
- MEDEF et OPCALIA ..... p.49
- UPA et CMA ..... p.50



EDITO | GLOSSAIRE | SITES INTERNET | PARTENAIRES

# Cadre règlementaire des discriminations à l'emploi

La discrimination, au sens juridique du terme, consiste à traiter une **personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés ou à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire*.**

**Les discriminations directes et indirectes** prohibées par la loi sont explicitement et limitativement définies, pour les critères et les domaines dans lesquels elles s'exercent.

L**es réclamations au Défenseur des droits portent majoritairement sur l'emploi**, la discrimination peut se manifester **à toutes les étapes de la vie professionnelle**, du stage et de l'embauche, à la retraite en passant par le déroulement de carrière, la rémunération et la formation professionnelle.

Elle **est prohibée lorsqu'elle aboutit à un refus d'embauche, de formation ou de promotion, une sanction, un licenciement, des inégalités salariales, etc.** Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère prohibé de discrimination.

Le droit définit la discrimination comme une **remise en cause de l'égalité de traitement** entre les candidats à un emploi, les stagiaires ou les salariés **qui n'est pas basée sur des critères professionnels mais sur des préjugés ou des préférences subjectives. *La discrimination est un délit.***

**Ex : "Ce qui signifie que dans le cas où l'activité professionnelle exige des ports de charges de plus de 25 kg, il incombe à l'employeur d'aménager les postes afin qu'ils puissent être accessibles aux femmes (et de surcroît deviennent moins pénibles pour les hommes !)."*

### En 2014 : 20 critères de discrimination prohibés :

origine, sexe, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille ou de grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, **lieu de résidence (20ème critère)**, état de santé ou handicap.

Définition et exemple sur chacun de ces 20 critères

Article L. 1132-1 et Article 225 -1 du code pénal

## Contacts locaux utiles

- Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique
- Inspection du travail
- Barreau de Nantes

## Exemple de Discrimination indirecte

La Cour de justice de l'Union européenne a constaté qu'accorder un régime complémentaire de pensions de retraite aux seuls employés ayant travaillé à temps plein, durant 15 années au moins, sur une période totale de 20 ans pouvait aboutir à une discrimination sexiste indirecte dès lors qu'il est démontré que 29.9% des femmes travaillent à temps partiel.

De même, exiger pour un recrutement, une taille minimale supérieure à 1 m 70, conduit à écarter les femmes de façon significative lorsque l'on sait que 70 % d'entre elles se situent en dessous de ce seuil. Il reste alors à déterminer si une telle exigence pour l'obtention d'un emploi est, ou non, objectivement justifiée au regard du poste. Source - page 11

## Discrimination directe et indirecte

**Discrimination directe** produite lorsque sur la base d'un critère prohibé "*une personne est traitée de manière moins favorable, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable*". Bien souvent, la discrimination reste dissimulée par un mensonge plus ou moins élaboré (ex "*Désolé, le poste est déjà pourvu*").

**Discrimination indirecte** suppose "*qu'une disposition, un critère ou une pratique en apparence neutre soit susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un critère prohibé, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés*".

Cette définition ne s'intéresse ni à la motivation (l'intentionnalité), ni à la conscience qu'aurait le prescripteur de la norme litigieuse de défavoriser telle ou telle "*catégorie*" de personnes. Elle est déterminée si cette norme, bien que neutre, crée dans les faits une inégalité de traitement.

Article de loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

### Boîte à outils

- Fiche thématique Discrimination (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Déconstruction des stéréotypes et préjugés (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Contre les discriminations "Nous pouvons tous agir" (Commission Emploi COPEC 2009)
- Guide pratique Les systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination (AFMD - ORSE 2013)
- Guide pratique Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination (ACSE 2013)
- Guide pratique Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances (Défenseur des droits 2012)
- Guide pratique Prévention des discriminations et promotion de la diversité (ORSE 2011)
- Guide pratique Mesurer la discrimination et la diversité (AFMD 2009)
- Enquête 7° baromètre sur la perception des discriminations dans le travail (Défenseur des droits 2014)
- Enquête Les discriminations ressenties par les demandeurs d'emploi (Défenseur des droits 2013)

## Pour aller plus loin...

- Défenseur des droits Autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection des droits et libertés en regroupant les missions du médiateur de la République, du défenseur des enfants, de la HALDE et de la CNDS.
- Inspection du travail Contrôle l'application du droit du travail, conseille et informe sur les droits et obligations, facilite la conciliation amiable entre les parties et constate les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal
- Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social propose des fiches thématiques du droit du travail

# Enjeux de la diversité et intérêts à m'engager

**La diversité**, c'est la **variété de profils humains qui compose la société tout comme l'entreprise**. Elle fait plus particulièrement référence à quatre populations : **personnes issues de l'immigration, personnes en situation de handicap, séniors et femmes.**

**Qu'est ce que la promotion de la diversité en entreprise ?**
C'est l'ensemble des moyens permettant de contribuer à l'égalité de traitement entre tous les individus , indépendamment de leurs différences.

### Deux types d'actions

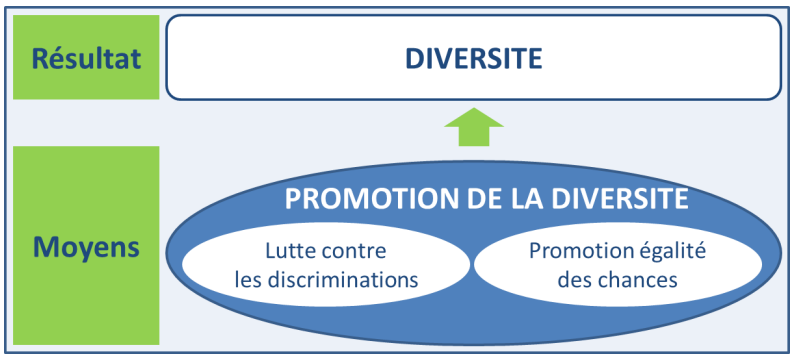
* **Lutte contre les discriminations :** actions visant à prévenir ou à sanctionner les actes avérés de discrimination couverts par le champ de la loi

* **Promotion de l'égalité des chances :** actions positives visant, au-delà du respect des dispositions légales, à assurer des conditions similaires de réussite pour tous (prévention, sensibilisation, formation…)

### Qu'est ce que le management de la diversité en entreprise?

Une fois promue, la diversité doit être managée (actions de sensibilisation, modalités d'intégration…) afin d'apporter une valeur ajoutée à l'entreprise.

Source : Rapport Deloitte




## Contacts locaux utiles

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique

## Témoignage "Les Transports t"

*Au départ, mon avis sur ce sujet était assez ouvert et je pensais ne pratiquer aucune forme de discrimination. Or je suis me très vite rendu compte que cette démarche était bien plus poussée. On a souvent tendance dans notre inconscient à recruter ou à donner une confiance aux personnes qui nous ressemblent. Mon souhait aujourd'hui est de travailler sur une diversité choisie et non imposée. En tant que gérant de l'entreprise, je me suis personnellement inscrit à un module de diversité avec le CJD durant 3 jours. Suite à cette formation, j'ai retransmis les informations à mon personnel. J'ai souhaité attirer leur attention et les sensibiliser sur ce thème. A savoir, cela amène une source de richesse.*

**Bertrand Choubrac** - Dirigeant Les Transports t et Membre du CJD de Saint-Nazaire

Autres témoignages Diversité ( FACE Loire-Atlantique)
Pratiques des entreprises signataires de la Charte de la diversité (Bilan Diversité 2012 )

# Promotion de la diversité

En s'engageant dans la **promotion de la diversité**, l'entreprise doit définir clairement ses enjeux en faveur de la diversité et sélectionner les thématiques prioritaires qui seront abordées en fonction de son contexte. Pour affirmer et faciliter l'intégration de la politique de diversité dans la stratégie globale de l'entreprise, l'engagement sera pris au plus haut niveau, par le dirigeant lui-même. Cet engagement devra également être visible et connu de l'ensemble des acteurs en lien avec l'entreprise.

## Quels sont les enjeux de la diversité pour l'entreprise ?

Etre en conformité avec la loi, Démontrer son engagement et valoriser son image en tant qu'entreprise socialement responsable (RSE), Optimiser sa gestion des ressources humaines, Augmenter sa performance : La diversité des ressources humaines, levier de performance économique (IMS 2011)

Source : Charte de la diversité

## Boîte à outils

- Fiche thématique Promotion de l'égalité et des droits (Défenseur des droits)
- Guide pratique Le dialogue social et la gestion de la diversité (AFMD - ORSE - Audencia Nantes 2014)
- Guide pratique L'emploi en question(s), la diversité est en marche (REGIONS JOB 2012)
- Guide pratique Rapport annuel Diversité : Mesurer, partager, progresser (AFMD 2011)
- Guide pratique Mesurer la discrimination et la diversité (AFMD 2009)
- Guide pratique Réussir avec tous - Manuel à l'usage des entreprises (COPEC IDF - ODEC 2007)
- Guide pratique Manuel de formation pour le management de la diversité (IDM 2007)
- Guide pratique Dirigeants : Arguments pour promouvoir efficacement la diversité et Responsable RH : Arguments pour défendre efficacement l'égalité de traitement (Projet Latitude 2007)
- Dossier Égalité, diversité, discrimination : Étude de 80 accords d'entreprise Diversité (DARES 2014)
- Dossier Réflexions autour du concept de diversité : éclairer pour mieux agir (AFMD 2012)
- E-learning 3 modules de sensibilisation et de formation à distance (Défenseur des droits)

### SPECIAL PME, TPE, Artisanat

- Fiche thématique Des clefs pour agir (CFDT, Audencia et CJD 44)
- Fiche thématique n°12 La politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les PME et TPE (ORSE 2011)
- Guide pratique Guide de sensibilisation à la diversité, TPE et PME (Charte de la diversité 2012)
- Guide pratique Guide pour les PME, TPE et artisanat (Défenseur des droits)
- Guide pratique Diversité au travail - Guide PME (Commission Européenne 2009)
- E-learning TPE, PME : Faire de la diversité un levier de performance globale (AFMD - CJD 2011)
- Vidéos Enjeux de la diversité (Secrétariat général de la Charte de la diversité)

## Pour aller plus loin...

- Charte de la diversité : Texte d'engagement pour entreprise, de toute taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. La Charte exprime la volonté des entreprises d'agir pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.
- **Labellisation AFNOR :** Label Diversité témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Label Egalité professionnelle témoignage de l'engagement des organismes et de la mise en place d'actions concrètes en matière d'égalité liée au genre, dans le domaine professionnel.

# Pratiques discriminatoires et risques encourus

**Mon entreprise est en conformité avec la loi en matière de discriminations si elle démontre qu'il n'existe pas de pratiques discriminatoires directe ou indirecte** c'est-à-dire qu'elle vérifie qu'à compétences, technicité, ancienneté... égales, il n'y a pas de disparités de traitement en matière : de procédures de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation ; de rémunération, de reclassement, d'affectation, de mutation ; de qualification, de classification, de promotion professionnelle ; de renouvellement de contrat ; de sanction ou de licenciement, etc.

**Mon entreprise discrimine si**
à situation comparable, elle traite une personne de manière défavorable en raison de son "identité", de son mode de vie et/ou de ses convictions.

## Sanctions civiles

* **Nullité de l'acte discriminatoire** : Selon l'article L. 1132-1 et 4 du code du travail, tout acte contraire à l'interdiction des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

* **Versement de dommages et intérêts** : Au-delà de la nullité de l'acte, les juges peuvent ordonner le versement de dommages et intérêts . Le gouvernement a mis en place un système novateur qui vise dans un premier lieu à adresser un dédommagement financier (jusqu'à 6 mois de rémunération) à la victime, pour ensuite confronter l'employeur à des sanctions pénales si la discrimination continue. En cas de discrimination à l'embauche, le candidat discriminé ne pourra qu'obtenir réparation du préjudice subi. Il peut également obtenir la condamnation pénale de l'employeur fautif.

## Sanctions pénales Article 225-4 du Code pénal

* **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** selon le code pénal et via le tribunal correctionnel pour pratique de discrimination à l'embauche.

* En cas de discrimination au sein de l'entreprise, les **personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables**. Elles encourent une amende de 150 000 € , une interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, le placement sous surveillance judiciaire (…).

## Contacts locaux utiles

- Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique
- Inspection du travail
- Barreau de Nantes

## Nullité de l'acte discriminatoire

Discrimination liée à l'état de grossesse dans une entreprise d'espace vert - 14/08/2012

*Agnès, déléguée régionale dans une entreprise d'espace vert, s'est faite licencier pour faute grave, trois jours après avoir annoncé qu'elle était enceinte. Elle a saisi le Défenseur des droits ainsi que le conseil de prud'hommes pour contester cette décision. L'enquête menée a révélé qu'aucune faute n'avait été commise par Agnès. Cependant, depuis plusieurs mois, des tensions existaient entre Agnès et sa direction suite à une revalorisation de son statut. Son travail ne s'est pas dégradé pour autant et elle était toujours appréciée par l'équipe. Le conseil de prud'hommes a donc déclaré, en s'appuyant sur les conclusions du Défenseur des droits, nul le licenciement au motif qu'il avait été décidé en raison de l'état de grossesse d'Agnès.*

Source : Défenseur des droits

## Maîtriser les risques de discriminations dans mon entreprise

* Appliquer une méthodologie transparente pour chaque étape RH : recruter, intégrer, accompagner dans l'évolution de la carrière
* Centrer ces étapes sur l'évaluation des compétences, des aptitudes et des motivations au regard des besoins de l'entreprise
* Former et sensibiliser son personnel sur cette thématique
* Mettre en place des groupes de travail, comités de suivis…

## Aménagement de la charge de la preuve (juridiction civile)

C'est au candidat ou salarié d'avancer les faits qui font présumer la discrimination. Puis c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

## Boîte à outils

- Fiche thématique Discrimination (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Déconstruction des stéréotypes et préjugés (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Harcèlement sexuel discriminatoire (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Harcèlement moral discriminatoire (Défenseur des droits)
- Guide pratique Systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination (AFMD et ORSE 2013)
- Guide pratique Prévention et lutte discriminations : Etapes d'un engagement (IMS 2007)
- Guide pratique Prévention et lutte discriminations : Fiches actions et méthodes (IMS 2007)
- Guide pratique Intermédiaires de l'emploi : Arguments pour résister à une demande discriminatoire (Projet Latitude 2007)
- Guide pratique Que dire, répondre, faire face aux différentes formes de discrimination ? (PRISME 2007)
- Kit pédagogique Intermédiaires de l'emploi : Prévenir les discriminations (SOLIMAR 2004)
- Enquête 7° baromètre sur la perception des discriminations dans le travail (Défenseur des droits 2014)
- Enquête Les discriminations ressenties par les demandeurs d'emploi (Défenseur des droits 2013)
- Quiz Gestion des RH et discrimination (Ville de Reims etc.)
- Quiz Diversité où en êtes vous ? (PRISME 2007)
- Test Mesurez ses préjugés (Observatoire des discriminations)

## Pour aller plus loin…

- Défenseur des droits Autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection des droits et libertés en regroupant les missions du médiateur de la République, du défenseur des enfants, de la HALDE et de la CNDS.

- Inspection du travail Contrôle l'application du droit du travail, conseille et informe sur les droits et obligations, facilite la conciliation amiable entre les parties et constate les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal

- Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social propose des fiches thématiques du droit du travail

# Emploi des personnes en situation de handicap

Dans le cadre professionnel, une **décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap,** sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

**Votre entreprise compte 20 salariés ou plus ?**
Vous êtes concernés par la loi du 11 février 2005 déterminant vos obligations en matière d'emploi de personnes handicapées.

L'employeur doit **assurer une égalité de traitement** vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à **prendre les mesures appropriées** qui s'y rattachent, notamment en termes de **compensation du handicap**.

A noter que la loi introduit également une notion d'équilibre puisque la mise en place de ces mesures ne doit pas représenter une charge "disproportionnée" pour l'entreprise. Autrement dit, les obligations d'une PME en termes d'accompagnement ne sauraient être les mêmes que celles d'une grande entreprise.

**Les entreprises de plus de 20 salariés** doivent remplir une déclaration annuelle qui spécifie l'ensemble des actions qu'elles ont menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces entreprises qui ne satisfont pas le quota de 6% de personnes handicapées au sein de leurs effectifs devront s'acquitter d'une contribution AGEFIPH.

Simulateur de contribution

Par ailleurs, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur **l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.**

**Compensation du handicap :** Quelles mesures adopter ?
1. Repérer les éventuelles difficultés auxquelles peuvent être confrontés les salariés handicapés qui travaillent dans votre entreprise et proposer des solutions de compensation.
2. Selon le handicap et le type de poste occupé : intervenir sur l'aménagement de la situation de travail : aménagements techniques (mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ou organisationnels (horaires adaptés, tutorat).

Source : AGEFIPH

## Contacts locaux utiles

- Cap emploi et ensemble des acteurs de référence en Loire-Atlantique : Partenaires Cap emploi 44
- Médecin du travail et SAMETH 44 pour le maintien dans l'emploi
- Fagerh pour rechercher une formation
- AGEFIPH, FIPHFP, OETH, collecteurs de fonds

## Témoignage "Hôtel La Pérouse"

*Au départ, je n'ai pas choisi la diversité, elle s'est imposée à moi par le biais de difficultés de recrutement. A posteriori, force a été de constater sa richesse tant d'un point de vue organisationnel (aménagement des plannings…) que relationnel (par cette mixité des femmes et des hommes, des générations et des origines, elle amène équilibre, coopération et développement des compétences). Par rapport au handicap, j'ai pu être proactif. C'est suite à une séance d'information avec le CJD et une mise en situation concrète de déficience visuelle au centre des Hauts Thébaudières de Vertou que je me suis réellement rendu compte de la diversité du handicap. Aussi, lorsque j'ai eu besoin de recruter une personne sur un poste de comptable, je me suis mis en relation avec Cap emploi. J'ai été mis en rapport avec une professionnelle sourde et muette que j'ai intégrée à mon équipe. Aucun aménagement de poste n'a été nécessaire, nous communiquons facilement car elle lit sur les lèvres et nous correspondons principalement par écrit. Ni moi, ni mes collaborateurs n'avons eu besoin d'apprendre la langue des signes si ce n'est par intérêt quelques mots comme "Bonjour, merci ou bon week end!"*

**Gilles Cibert** - Dirigeant HÔTEL LA PÉROUSE - Membre CJD

HOTEL LA PEROUSE

## Quelles aides ?

L'AGEFIPH et ses partenaires, en particulier Cap Emploi et SAMETH, peuvent vous aider et vous accompagner dans la mise en place de vos projets pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi. En fonction de vos besoins, ils pourront faire appel à des spécialistes (ergonomes, spécialistes des différents handicaps…). Une fois les solutions identifiées, l'AGEFIPH peut également vous aider financièrement à concrétiser votre projet.

* Dossiers pratiques et Partage d'expérience autour du handicap
* Aides, conseils et accompagnement pour le recrutement et l'intégration
* Les Cahiers de l'AGEFIPH : conseils et témoignages pour passer à l'action Dans chaque numéro, retrouvez des éléments de contexte (législation, tendances, avis d'experts), des exemples de bonnes pratiques, des conseils et des adresses utiles. Thématiques : Communiquer sur le handicap en entreprise - Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé - Réussir le recrutement - Accompagner un collaborateur déficient auditif/visuel/ handicapé psychique…

### Boîte à outils

- Fiche thématique Handicap et état de santé (Défenseur des droits)
- Fiche thématique n° 17 Le handicap (ORSE 2011)
- Fiche thématique Handicap psychique : quelle gestion en entreprise (IMS 2011)
- Guide pratique Le handicap au travail, les salariés dans l'objectif (IMS 2012)
- Guide pratique Stéréotypes sur le handicap - comprendre et agir dans l'entreprise (IMS 2011)
- Guide pratique Le maintien dans l'emploi (PLITH 44 2011)
- Guide pratique Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap (AFMD 2010)
- Guide pratique Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (DGEFP 2009)
- Dossier Outils et supports d'informations TH (PLITH 72 2012)
- Dossier L'accord handicap entreprise (Préfecture 44)
- Dossier Handicap (OPCALIA) et Handicap : Emploi et Formation (AGEFOS PME)
- Quiz Votre entreprise et l'accessibilité (AGEFIPH)
- Serious game vidéo Handicap (CNAM)
- Vidéos Un tout petit handicap (Artcomcrea) et Etat de santé et emploi (HALDE)

## Pour aller plus loin…

- AGEFIPH Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

- Cap emploi Assure le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi "Travailleurs Handicapés" et des employeurs souhaitant les recruter.

- Le portail des politiques publiques, de l'emploi et de la formation professionnelle : Les travailleurs en situation de handicap bénéficient de dispositifs spécifiques, destinés d'une part à faciliter leur accès et leur adaptation au marché du travail et d'autre part, à en inciter et favoriser l'embauche par les employeurs.

# Emploi des sénior-es

## Contrat de génération

**Un pacte générationnel entre un jeune en recherche d'emploi, un sénior et une entreprise.**
**Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise avec 3 objectifs majeurs :**

* L'emploi des jeunes en CDI
* Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des séniors
* La transmission des compétences et des savoir-faire

**L'aide contrat de génération** est ouverte pour le recrutement en CDI de jeunes de moins de 26 ans (30 ans dans le cas d'une transmission d'entreprise) et le maintien dans l'emploi d'un sénior âgé de moins de 57 ans ou recruté à partir de 55 ans...

**... A tous les employeurs de droit privé** (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus).

Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation, la mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises.

* **Entreprises de moins de 300 salariés** (même les entreprises individuelles) **peuvent bénéficier d'une aide de 4000€ par an et d'un appui conseil.** *Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 N°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'aide contrat de génération sans négociation préalable. (cf. : article 20 de la loi)* Lire...
  ➞Formulaire de demande d'aide à adresser à Pôle emploi
  ➞Appui conseil à demander à la DIRECCTE
* **Entreprises qui comptent (ou appartiennent à un groupe) de 300 salariés et plus doivent négocier un accord Contrat de génération ou élaborer un plan d'action** (cf. zoom page suivante)

**A noter : Une incitation à négocier pour toutes les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés**

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ces entreprises - si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord contrat de génération - doivent négocier elles-mêmes un accord d'entreprise contrat de génération sous peine de pénalité. Un décret d'application viendra préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015.

Source : Contrat de génération

## Contacts locaux utiles

- Quelques association spécialisées : Action 456, ASSPRO, Club cadr'experts et actions spécifiques avec Un parrain, 1 emploi et la Sénior Academy
- Pôle emploi : aides au contrat de génération
- DIRECCTE : demandes d'appui conseil et accords contrat de génération
- ARACT : Séniors et gestion des âges

## Témoignage "Volutique"

*Les entreprises doivent innover et se remettre en question en permanence sur leurs marchés. Le meilleur moyen de se mettre dans une attitude "agile" est de développer la diversité dans l'entreprise et d'éviter les recrutements de "clones". Dans cette perspective, on se rend compte que la pénibilité au travail peut être un frein à la diversité dans certains secteurs d'activité tel que le nôtre (aménagement intérieur) et plus particulièrement pour les jeunes, les femmes et les séniors. Avec le soutien de l'ANACT et de la CARSAT, nous avons réalisé une analyse ergonomique de nos postes de travail et avons ainsi travaillé sur les gestes et postures. Ce type de diagnostic met en mouvement. Aussi, sans faire spécifiquement de discrimination positive, nous ouvrons plus largement notre recrutement à diverses candidatures en évitant ce frein de la pénibilité au travail. A travers cette démarche, nous préservons également la santé de nos collaborateurs.*

**Olivier Riom** - Dirigeant VOLUTIQUE

## Entreprises qui comptent ou appartiennent à un groupe de 300 salariés et +

* **Après un diagnostic** pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des séniors, votre **entreprise négocie et conclut un accord** ou, à défaut, établit un plan d'action sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des séniors et de transmission des savoirs et des compétences. Il est **transmis à la DIRECCTE** qui exerce un contrôle de conformité. L'accord peut aussi être négocié au niveau du groupe. En revanche, un accord de branche ne suffit pas. Lire la suite...
* Vous transmettez à la DIRECCTE un **document d'évaluation annuel** de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.
* Avant le 30 septembre 2013 A défaut d'accord ou plan d'action, votre entreprise sera assujettie à une **pénalité**. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont vous bénéficiez s'il s'agit d'un montant supérieur. Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération - Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

## Boîte à outils

- Fiche thématique Age et L'emploi des séniors sans discrimination (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Sénior-es : la question des stéréotypes (Commission Emploi COPEC 2014)
- Fiche thématique n°13 L'âge : les séniors (ORSE 2011)
- Fiche thématique Les agences d'emploi s'engagent pour les séniors (PRISME 2010)
- Fiche thématique Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière (ANACT 2009)
- Guide pratique Employer des séniors : atouts et opportunités (UIMM 2011)
- Guide pratique Guide de recrutement sénior (UIMM - APEC 2011)
- Guide pratique Utilisation Support entretien professionnel de 2ème partie de carrière (UIMM 2011 )
- Guide pratique Prendre en compte les âges dans l'entreprise (ANACT 2009)
- Guide pratique Maintien et retour en activité professionnelle des séniors (ANACT 2009)
- Guide pratique L'entretien de deuxième partie de carrière (OPCALIA et APEC 2008)
- Livre blanc Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie (DGAFP 2012)
- Livre blanc Bonnes pratiques : maintien et retour en activité professionnelle des séniors (ANACT 2009)
- Dossier Seniors et emploi, transmission des savoirs et des compétences (ARACT)
- Dossier PassAGE, un abécédaire de la gestion des âges (AFMD 2009)
- Dossier Gestion des âges (OPCALIA) et L'emploi des séniors (AGEFOS PME)
- Enquête Tests des recrutements concernant la discrimination en raison de l'âge (2012)
- E-learning Sénior (IMS) et Serious game vidéo Génération (CNAM)
- Vidéos Sénior en scène (Artcomcrea) et Age et formation (HALDE)

## Pour aller plus loin...

- Le portail des politiques publiques, de l'emploi et de la formation professionnelle avec la liste des accords de branches sur le site www.contrat-generation.gouv.fr et une foire aux questions qui recense l'ensemble des questions que vous pouvez vous poser sur le contrat de génération est également disponible sur ce site.
- L'ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail met une plateforme Gestion des âges à disposition et l'ARACT Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail propose un dossier Séniors et Gestion des âges. ANACT et coopération intergénérationnelle
- Métiers du BTP Séniors : Observatoire prospectif des métiers et qualifications, chiffre, auto-positionnement des salariés, accord, ressources, dispositions... Autodiagnostic pyramide des âges
- OMIG : L'Observatoire du Management Intergénérationnel

# Egalité professionnelle femmes - hommes

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites impose les **obligations** suivantes : Obligation aux **entreprises d'au moins 50 salariés** d'avoir un **accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, un plan d'action** défini dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) ou le rapport unique. En cas de manquement, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale peut être fixée par l'inspection du travail.

Le décret d'application de cet article n°2011-822 du 9 juillet 2011 porte sur **3 thématiques** :

* Sanction financière en l'absence de plan en faveur de l'égalité professionnelle
* Modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures du plan
* Indicateurs et objectifs du plan d'action

L'aide au conseil orientée spécifiquement sur l'égalité professionnelle (PDF "Les aides financières de l'Etat"). Les **entreprises de moins de 300 salariés** souhaitant engager une **étude de leur situation** en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière de l'Etat. Possibilité de faire réaliser l'étude par **un-e consultant-e extérieur-e qui proposera des pistes d'action**. Article R.1143-1 du Code du travail *Montant de l'aide : 70% des frais engagés, dans la limite de 10 700€.*

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'applique à toutes entreprises de plus de 50 salariés. Il renforce les exigences en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action.
Lire la suite...

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PDF "Les aides financières de l'Etat") favorise la **diversification des emplois** occupés par les femmes et leur **insertion professionnelle** dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées. Ce contrat peut aider au **financement d'un plan d'actions** exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contribuant significativement à la mise en place de cette égalité professionnelle ou au développement de la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail. (Articles R.1143-1 et D.1143-7 et D.1143-19 du Code du travail, Décret n°2011-1830 du 6 déc. 2011).

*Montant de l'aide : partie du coût de la réalisation des actions éligibles à hauteur d'environ 6000€ sous conditions*

## Contacts locaux utiles

- CIDFF
- ARACT : Diversité et mixité au travail
- Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité
- AFNOR Certification délivre le Label Egalité professionnelle
  Elisabeth FERRO-VALLE, Ingénieure Développement Groupe AFNOR

## Témoignage "Quille Construction"

***Nos actions de féminisation des emplois d'ouvriers du Bâtiment*** *ont mis en évidence la capacité à faire évoluer l'image et la réalité du métier de compagnon du bâtiment.*
*Cette féminisation a plusieurs conséquences :*

* *Développer une entreprise plus en adéquation avec la société civile, la mixité sur les chantiers étant une source d'enrichissement, à la fois pour l'entreprise et ses collaborateurs*
* *Permettre aux candidates d'intégrer un secteur d'activité encore trop souvent perçu comme masculin, et bénéficier de formation pour évoluer sur les plans professionnel et social,*
* *Nous inciter à poursuivre nos efforts pour améliorer nos conditions de travail et l'ergonomie de nos postes de travail, au bénéfice de tous, hommes et femmes*
* *Développer notre attractivité en matière de recrutement*

**Patrice Leonardon** - RRH QUILLE CONSTRUCTION

## Bonne pratique : Engager une démarche de labellisation Egalité professionnelle

Ressources Mutuelles Assistance (RMA), plateforme de services spécialisée dans l'assistance santé et prévoyance, est la première structure mutualiste à recevoir le Label de l'égalité professionnelle attribué par l'Afnor. Créé en 2005 par les pouvoirs publics, ce label a pour objectif d'aider les employeurs à mettre en place des actions concrètes et performantes en faveur de l'égalité professionnelle, en collaboration avec les partenaires sociaux.

*Pour les dirigeants de RMA, le travail réalisé en amont de l'obtention du label a permis de valider et de valoriser la politique de ressources humaines de l'entreprise. Ce travail a tout particulièrement souligné un postulat fort : le bien-être social et l'équité dans l'entreprise favorisent l'efficience et servent in fine la satisfaction de l'adhérent.*

*Trois grands champs d'actions de RMA sont valorisés par le label :*
* *La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales*
* *La prise en compte de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines*
* *La prise en compte de la parentalité*

Lire la suite...

### Boîte à outils

- Fiche thématique Femmes et Egalité femmes - hommes (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Une grossesse sans discrimination (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Harcèlement sexuel discriminatoire (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Leadership et genre (IMS 2012)
- Guide pratique Guide mixité et égalité (AGEFOS PME - ORSE 2013)
- Guide pratique L'Égalité professionnelle femmes-hommes : s'y repérer et passer à l'action (IMS 2013)
- Guide pratique Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine (Défenseur des droits 2013)
- Guide pratique Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise (IMS 2012)
- Guide pratique Pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec Fiche de mise à jour 2012 et Outils de mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle (ORSE 2009)
- Guide pratique Bonnes pratiques d'égalité professionnelle (Perfegal PACA 2011)
- Guide pratique Rapport de situation comparée (guide de réalisation) (Ministère du Travail 2008)
- Guides pratiques supplémentaires sur le site ega-pro.fr
- Dossier Egalité professionnelle (CARIF-OREF 2014)
- Dossier Femmes dirigeantes en entreprises : des parcours aux leviers d'actions (AFMD 2014)
- Dossier Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale (DGAFP 2013)
- Dossier Egalité professionnelle (OPCALIA) et Egalité professionnelle (AGEFOS PME)
- Enquête Le harcèlement sexuel au travail (Défenseur des droits 2014)
- Vidéos Sexe et emploi - Grossesse et emploi (HALDE)
- Vidéos supplémentaires sur le site ega-pro.fr

## Pour aller plus loin...

- **Engagement et labellisation :** Charte de l'Egalité, Charte de la parentalité, Label Egalité professionnelle
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME : méthode et outils gratuits pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle en PME Etudes, guides et vidéos et Sites pertinents
- Ministère du droit des femmes, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Guide égalité pro
- Laboratoire de l'égalité Objectifs : Rassembler les acteurs de l'égalité professionnelle, interpeller les décideurs économiques et politiques et sensibiliser l'opinion publique.

# Egalité des chances, la question de l'origine

Au delà des dispositions légales prises par le gouvernement pour obliger ou créer des leviers pour favoriser la diversité en lien avec l'âge, le genre ou le handicap, **le premier critère discriminatoire invoqué reste l'origine de la personne.**

**Celui-ci représente 23,5 % des réclamations.** Il est suivi de l'état de santé et du handicap pour 23 % et les difficultés auxquelles se heurtent les femmes (discrimination en raison de la grossesse, de la situation de famille et du sexe) viennent désormais en troisième position pour 11,6 % du total.

Source : Rapport annuel Défenseur des droits 2011 p. 20

En France, **la question ethno-raciale est souvent traitée par le biais de l'appartenance à un territoire défavorisé**. Un amalgame peut être ainsi fait entre personnes étrangères, immigrées ou perçues comme telles et personnes de bas niveau de qualification et habitant un quartier dit "prioritaire". **En outre, cette question ethno-raciale est souvent couplée avec l'âge (jeunes).**

### Rappel

La discrimination liée à l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance, y sont donc inclus : les critères d'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, l'appartenance réelle ou supposée à une nation ou à une race.

Cette position de la France résulte en partie de la position prise par le Défenseur des droits qui s'aligne sur celle de la CNIL contre un référentiel de statistiques nationales ethno-raciales.
Il est fait une distinction entre **mesure de la diversité** (état des lieux de la population, par origines par exemple), et **mesure de la discrimination** (mesure des comportements discriminatoires, usage du testing, du CV anonyme et couplé).

En termes de **mesure de la diversité**, le Défenseur des droits est contre les statistiques ethniques fichées et gérées par les entreprises, avec des données personnelles et nominatives mais pour les statistiques ethniques tirées d'enquêtes et d'études, si elles sont gérées par des prestataires extérieurs à l'entreprise et si leur traitement est anonymisé.

## Contacts locaux utiles

- Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique
- Inspection du travail
- Barreau de Nantes

## Témoignage "Banque Populaire Atlantique"

*Dans le cadre de son accord sur la diversité et la lutte contre les discriminations, la Banque Populaire Atlantique s'est engagée à diversifier les méthodes et les canaux de recrutement qu'elle avait déjà initiés dans le cadre de la politique handicap. L'une des actions alors mises en œuvre est d'ouvrir nos portes aux étudiants issus des quartiers prioritaires de la ville en leur permettant d'avoir une première expérience bancaire et de découvrir notre secteur d'activité. Chaque année, à l'occasion des recrutements des saisonniers d'été pour des postes de conseillers d'accueil en agences, nous sollicitons la maison de l'emploi de Nantes Métropole qui nous adresse des candidatures. Cette démarche nous a permis de recruter pour 2011 et 2012, 10 auxiliaires vacances issus des quartiers sensibles de la métropole nantaise. Ils ont pu s'intégrer dans des équipes au sein des agences ou des services du siège à St Herblain. Ces recrutements contribuent au changement de regard des collaborateurs sur tous les types de diversité.*

**Didier Le Diodic** - RRH et Référent Handicap & Diversité BPA

## Accord national et comité élargi de la diversité aux origines

Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise

Les signataires du présent accord ont choisi d'aborder, dans un premier temps, les **discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes**, relevant des **origines réelles ou supposées**, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise.

Comité élargi de la diversité aux origines p. 8

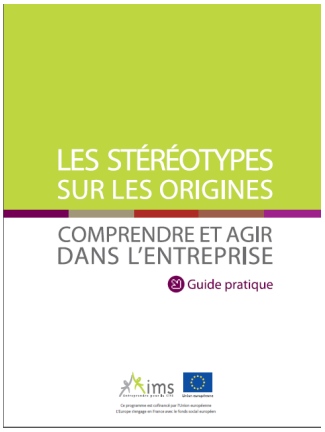
**A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise** organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'Article L 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

### Boîte à outils

- Fiche thématique Origine (Défenseur des droits)
- Fiche thématique n°15 L'origine réelle ou supposée (ORSE 2011)
- Guide pratique Stéréotypes sur les origines: comprendre et agir dans l'entreprise (IMS 2014)
- Dossier Agir et recruter dans et avec les quartiers : 30 bonnes pratiques d'entreprises à découvrir (IMS 2008)
- Vidéo Origine et emploi (HALDE)

STÉRÉOTYPES SUR LES ORIGINES : COMPRENDRE ET AGIR DANS L'ENTREPRISE

Type : Guide pratique
Date de publication: 03/14




IMS-Entreprendre pour la Cité publie le guide pratique Les Stéréotypes sur les origines : comprendre et agir dans l'entreprise, qui s'inscrit dans le programme « Stéréotypes et Discrimination » lancé en 2010.

Déconstruire les stéréotypes est un enjeu majeur dans la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi l'IMS, après avoir identifié les stéréotypes sur le handicap et sur le genre en entreprise à travers deux études éditées en 2011 et 2012, publie cette année un guide pratique sur les origines (ethniques, sociales et académiques).

Cofinancé par le Fonds social européen et les entreprises partenaires, ce guide donne des clés aux entreprises qui souhaitent agir sur le sujet des origines, l'un des piliers des politiques de diversité.

# Comment réaliser un diagnostic de situation

**L'entreprise peut établir un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination.**
Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects (une procédure apparemment neutre peut générer une discrimination non-intentionnelle), l'entreprise examinera ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.

**Le diagnostic permet à l'entreprise de bien comprendre** :
* La situation actuelle de certains salariés
* Les causes qui ont mené à cette situation
* Les évolutions possibles
* La façon dont les salariés perçoivent cette situation

**Il peut viser soit un seul, soit l'ensemble des process RH de l'entreprise** (recrutement, rémunération, évaluation et promotion…) **et peut porter sur** une seule catégorie de la diversité (handicap, égalité professionnelle…) ou la diversité dans son ensemble

**Acteurs externes à mobiliser** : *clubs et réseaux d'entreprises spécialisés,* consultants, agences de notation et de certification, observatoires des métiers, organisations professionnelles, réseaux professionnels, associations, OPCA…

Source : ORSE

**Un diagnostic partagé (entreprises/organisations syndicales) augmente la qualité du dialogue social.**

**Acteurs internes à mobiliser** : DRH et RRH, responsable RSE/ Diversité, managers, direction des filiales, institutions représentatives du personnel, salariés, responsable qualité, service d'audit interne, assistants sociaux internes, médecins du travail, déontologues.
*Pour les PME : responsable administratif et encadrement.*

## Contacts locaux utiles

- APEC
- CIDFF
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique
- Consultants indépendants

## Témoignage "Elengy"

*"Dans le fond, dans l'esprit, dans ses valeurs, Elengy, société de GDF SUEZ, est engagée sur le champ de la diversité depuis de nombreuses années. Notre objectif est maintenant d'obtenir le Label Diversité. Au départ, nous avions quelques inquiétudes au vu du cahier des charges de l'Afnor; mais les résultats de l'audit réalisé par FACE nous ont rassurés et confortés sur les démarches déjà engagées au sein de notre société. Ainsi, Elengy souhaite capitaliser ses bonnes pratiques et s'inscrire avec professionnalisme dans l'amélioration continue de ses actions. Le diagnostic que propose FACE consiste à réaliser un état des lieux de la politique diversité de l'entreprise, à partir de documents (bilan social, rapport de situation comparée F/H, livret d'accueil et documents de présentation de l'entreprise) et d'une trentaine d'entretiens de salarié-e-s (représentatifs des fonctions et services) interrogeant plusieurs champs d'activités (recrutement, accueil et intégration, entretien annuel, formation, carrière ou rémunération). Ce diagnostic a été restitué au Comité de direction et aux représentants du personnel, avec un certain nombre de préconisations en lien avec les exigences du cahier des charges. Il en est ressorti que les processus en vigueur dans l'entreprise sont conformes au label ; la difficulté réside plutôt dans l'organisation et la formalisation des actions. Il faut donc se donner les moyens et se faire accompagner. Ainsi, l'entreprise Elengy a recruté une jeune étudiante en alternance dans le cadre d'un Master Ressources Humaines dont la mission consiste à venir en soutien au DRH sur la démarche de Labellisation."*

**Valérie Pineau** - Responsable des ressources humaines Elengy
**Gwladys Yanga** - Chargée ressources humaines en alternance

## Démarches obligatoires selon la taille de l'entreprise

Bilan social, rapport sur la situation économique, rapport Nouvelles Règlementations Economiques (NRE), Rapport de Situation Comparée (RSC), déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, contrat de génération.

## Démarches volontaires de diagnostic au niveau local, national ou mondial

Bilan Diversité, auto-évaluation des sites, baromètres sociaux ou enquêtes de climat, audits en responsabilité sociale, études, labels Diversité et Egalité de l'AFNOR

**Exemples concrets** p21 de la fiche 5 du Répertoire de l'ORSE sur la Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises.

## Boîte à outils

- Fiche thématique n°5 Les outils de mise en œuvre (ORSE 2011)
- Guide pratique Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances (Défenseur des droits)
- Livre blanc Mesurer la discrimination et la diversité (AFMD 2009)
- Autodiagnostic Pyramide des âges (Métiers du BTP séniors)
- Autodiagnostic Diversité où en êtes vous ? (PRISME 2007)
- Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi" (Charte de la Diversité)

### Mesurer la discrimination et la diversité

- Indicateurs et tableaux de bord : de la technique à la stratégie
- Le cas particulier de la mesure ethnique
- La pratique des entreprises
- Propositions et pistes d'amélioration

### Mesurer pour progresser vers l'Egalite des chances

Partie 1 : Les concepts clés du cadre légal
Partie 2 : Les conditions préalables à la mise en œuvre des traitements relatifs à la mesure des discriminations
Partie 3 : Analyser les informations des fichiers de gestion des ressources humaines (GRH) : éléments de méthodologie
Partie 4 : Réaliser une enquête dans une organisation : éléments de méthodologie
Partie 5 : Pour aller plus loin

# Comment recruter et intégrer un-e salarié-e

**Trois principes majeurs du recrutement : objectivation, transparence et traçabilité**

* Axer le recrutement sur les compétences des candidats et non sur des critères subjectifs
* Appliquer les mêmes procédures de recrutement dans la pré-sélection et la sélection pour tous les candidats même les cooptés
* Formaliser les process de recrutement

En veillant à ses pratiques RH, l'entreprise :

* Se met en conformité avec la loi
* Diversifie ses équipes et élargit son champ de compétences
* Améliore ses process de gestion RH

**A ne pas oublier**

* Echanger avec les partenaires sociaux au moment de la GPEC et/ou des changements de procédure de recrutement
* Veiller au choix de ses outils de recrutement.

Source : ORSE

**Penser à mobiliser les dispositifs emplois de l'Etat**

* Emplois d'avenir, Contrats de génération, Emplois francs

**Rappel sur les étapes du process de recrutement :**

* Définition du poste
* Rédaction de l'offre d'emploi
* Elargissement de l'accès aux offres d'emploi
* Elargissement des profils et compétences
* Présélection des candidats
* Entretien de recrutement
* Accueil dans le poste et conditions de travail.

## Contacts locaux utiles

- Acteurs institutionnels de l'emploi : Maison de l'emploi de la métropole nantaise, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, PLIE, Unités emploi du Conseil général
- Associations intermédiaires de l'emploi : FACE Loire-Atlantique avec la Sénior Academy et la Job Academy, un parrain, 1 emploi, associations engagées pour l'emploi des sénior-es : Action 456, ASSPRO, Club cadr'experts...
- Autres intermédiaires de l'emploi tels que les agences temporaires et les cabinets de recrutement et notamment les signataires de la Charte "Ensemble pour l'égalité dans les recrutements" : A compétence égale, APEC, CHEOPS, Prism'emploi et Syntec Conseil en recrutement
- Organismes de formation, salons, forums...

## Témoignage "Nantes Métropole - Ville de Nantes"

*Pour que nos procédures de recrutement garantissent la seule prise en compte des compétences professionnelles, en excluant toute forme de discrimination, la ville de Nantes et Nantes Métropole agissent sur deux leviers : diversifier les candidatures pour tous les emplois et sensibiliser les recruteurs. Un guide du recrutement a ainsi été réalisé à la ville de Nantes. En externe, les deux collectivités ont développé depuis 2009 des actions pour promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale et encourager les candidats potentiels aux concours : accueils de stagiaires et d'apprentis, participations aux forums emploi et accompagnement à la préparation aux concours (toutes catégories). Ce dernier dispositif permet à des demandeurs d'emploi de suivre une formation théorique et un stage pratique. Il a été mis en place en partenariat avec la Maison de l'Emploi, la Région Pays de la Loire et le CNFPT, 100 Ligériens en ont bénéficié à ce jour. Les taux de réussite aux concours étant très largement supérieurs à la moyenne nationale, ce dispositif va être pérennisé.*

**Christine Corbou** - Directrice - Centre de Services Partagés Ressources humaines
Nantes Métropole - Ville de Nantes

## Stage en entreprise

Stage en entreprise, promouvoir l'égalité : Ce guide est un point de départ pour une nouvelle approche des stages en entreprise : constructive, dynamique, égalitaire... et sans discriminations. Support de connaissance pour les tuteurs de stagiaires, d'échanges sur la place du stage en entreprise, de production d'outils pour les services compétents, il se décline en trois temps :

* L'essentiel sur la législation et les modalités d'encadrement des stages
* Les stages et la lutte contre les discriminations
* Les méthodes d'action et bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer l'égalité de traitement dans l'accompagnement des stagiaires

## Boîte à outils

### RECRUTEMENT

- Fiche thématique La rédaction des offres d'emploi (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Canaux de diffusion d'une offre d'emploi (Com. Emploi COPEC 2013)
- Fiche thématique n°6 Les enjeux de GRH : le recrutement (ORSE 2011)
- Fiche thématique Non-discrimination et diversité : Recrutement (IMS 2005)
- Fiche thématique Partenariats entreprises/universités, tandem pour l'égalité des chances (IMS)
- Guide pratique Guide pratique du recrutement (USGERES 2011)
- Guide pratique Guide du recrutement non discriminatoire (Aequalis - Com. Emploi COPEC 2009)
- Guide pratique Recrutez sans discriminations (INSA Lyon 2008)
- Guide pratique Réussir avec tous - Manuel à l'usage des entreprises (COPEC IDF 2007)
- Guide pratique Pour un recrutement vraiment diversifié (IMS et MEDEF 2007)
- Guide pratique Mode d'emploi : Recrutement - Grilles étapes recrutement - Tableur (LUCIDE)
- Kit pédagogique Prévenir les discriminations dans le monde du travail (SOLIMAR 2004)
- E-learning La promotion de l'égalité : Recrutement et égalité des chances (Défenseur des droits)
- CVthèque (MOZAICK RH)

### INTEGRATION

- Guide pratique Des bonnes pratiques d'intégration en entreprise (FACE Loire-Atlantique et EdC 2012)
- Dossier L'intégration dans l'entreprise (ARACT)
- E-learning La promotion de l'égalité : Intégration et égalité des chances (Défenseur des droits)

### DES BONNES PRATIQUES D'INTÉGRATION EN ENTREPRISE

Ce guide a pour objectif de vous accompagner dans la mise en place d'une démarche d'intégration durable d'un nouveau collaborateur issu de la diversité dans l'entreprise. Il vous apportera une méthodologie et des outils pour favoriser l'insertion de ces publics ou de ceux qui rencontrent des difficultés d'intégration. Il a été construit à partir de témoignages et conseils de responsables d'entreprises expérimentés dans ce type de projets et conçu pour les dirigeants de PME/TPE ou les responsables des Ressources Humaines.

# Comment gérer les carrières professionnelles

**La Gestion des carrières, un levier stratégique du management des RH**

**C'est un ensemble de règles de gestion qui doit permettre :**

* D'organiser la mobilité des salariés en prenant en compte leur souhait d'évolution professionnelle et le développement de leurs compétences
* De s'assurer de l'équité des rémunérations
* De veiller à ce qu'il n'y ait pas de discriminations directes, indirectes, simples ou multiples dans l'évolution de carrière et que les managers et responsables RH soient sensibilisés et formés

Pour l'évaluation individuelle ou collective des salariés, les modalités de rémunération, les conditions d'exercice de la promotion, de la mobilité, de l'accès à la formation comme en matière de discipline, des grilles de critères objectifs et justifiés sont à définir précisément.
Pour que ces référentiels soient partagés, il est utile **d'associer les partenaires sociaux** à leur élaboration et plus largement, de favoriser le dialogue social sur ces enjeux.

**La carrière d'un salarié ne doit pas être défavorisée en raison d'un des motifs prohibés par la loi.**

Afin de prévenir ces risques, il est nécessaire de donner des **bases objectives et étrangères à toute discrimination à chaque procédure et décision.**

**L'évaluation annuelle** représente une étape essentielle pour l'avancement et la promotion. Constituer un référentiel-métiers qui explicite les compétences et les fonctions permet de définir des critères cohérents, évaluables et objectifs. La grille d'analyse doit prendre en compte, de façon adaptée, les caractéristiques des profils de poste, mais définir aussi la façon objective dont doivent être appréciées les attentes sur d'éventuels objectifs annuels. Les critères d'évaluation donnent une meilleure lisibilité de la démarche d'évaluation autant pour les agents que pour l'encadrement. Une concertation avec les personnels et une information détaillée aident à l'appropriation collective de cette démarche.

Source : ORSE

## Contacts locaux utiles

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique
- Consultants indépendants

## En matière de gestion des carrières,

les entreprises peuvent adopter une approche qui implique l'ensemble des services RH. Le projet peut comporter des aspects spécifiques tels que l'aménagement des situations de travail, temps de travail et/ou contenu de l'emploi (diminution ou élargissement des tâches et/ou des responsabilités, nouvelles attributions de projets ou de rôles...)
Toutefois, quelque soit l'âge du salarié, l'entreprise a intérêt à repérer ses "facteurs motivationnels" ou "valeurs au travail" : nature du travail et sens que celui-ci revêt pour le salarié, qualité des relations de travail , évolution de carrière via le développement des compétences , équité, rémunération, etc. Ces leviers sont à prendre en compte dans l'intérêt des deux parties. Les entretiens annuels, professionnels (tous les 2 ans) et de deuxième partie de carrière (tous les 5 ans à partir de 45 ans & tous les 3 ans à partir de 55 ans) sont des temps d'échanges privilégiés pour se préparer et gérer les carrières.

Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière (ANACT 2009)
Entretien de deuxième partie de carrière (OPCALIA et APEC 2008)
Support entretien de deuxième partie de carrière (UIMM 2011)

## Etapes incontournables de la gestion des carrières

* Procédure de recrutement
* Evaluation des salariés
* Promotion
* Formation et développement des compétences
* Rémunération
* Suivi des engagements

A chacune de ces étapes, les **outils de gestion** des carrières doivent être formalisés et respecter les trois principes majeurs : **objectivation, transparence et traçabilité.**

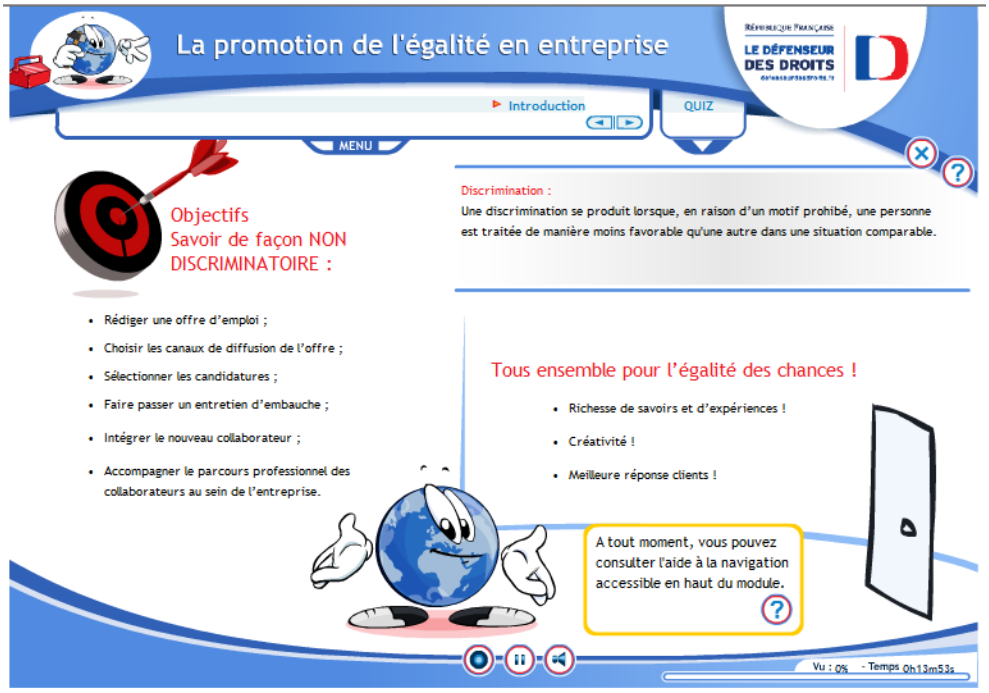
**Exemples d'outils** : référentiel métier, procédure de recrutement, entretien d'évaluation, entretien professionnel, entretien de seconde partie de carrière, suivi de promotions, formations et rémunérations (tableaux de bords)…

Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières

## Boîte à outils

- Fiche thématique n°7 Les enjeux de GRH : les évolutions professionnelles (ORSE 2011)
- Fiche thématique Non-discrimination - diversité : Gestion de carrières (IMS 2006)
- Fiche thématique Gérer la carrière des agents sans discriminer (La Gazette)
- Guide pratique Guide pratique de l'évolution professionnelle (USGERES 2008)
- Guide pratique Manuel de formation pour le management de la diversité (IDM 2007)
- Guide pratique Mode d'emploi : Gestion des carrières (LUCIDE)
- Dossier : Gestion des carrières et gestion anticipée des ressources humaines (ANACT)
- Dossier : Management intergénérationnel (OMIG)
- E-learning La promotion de l'égalité : Accompagner le parcours professionnel des collaborateurs (DDD)

## E-learning


La promotion de l'égalité en entreprise
LE DÉFENSEUR DES DROITS
Introduction
QUIZ
MENU
Objectifs
Savoir de façon NON DISCRIMINATOIRE :
Discrimination :
Une discrimination se produit lorsque, en raison d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
Rédiger une offre d'emploi ;
Choisir les canaux de diffusion de l'offre ;
Sélectionner les candidatures ;
Faire passer un entretien d'embauche ;
Intégrer le nouveau collaborateur ;
Accompagner le parcours professionnel des collaborateurs au sein de l'entreprise.
Tous ensemble pour l'égalité des chances !
Richesse de savoirs et d'expériences !
Créativité !
Meilleure réponse clients !
A tout moment, vous pouvez consulter l'aide à la navigation accessible en haut du module.
Vu : 0% - Temps 0h13m53s

# Comment sensibiliser, impliquer mes collaborateurs

**Une politique diversité nécessite une mobilisation de tous les salariés pour conduire le changement**. La sensibilisation (réunions, kits d'information, plaquettes…), la formation, et plus largement, **tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation** sont des **leviers indispensables**.

* **En amont d'un dispositif de formation**, certaines entreprises choisissent de **sensibiliser les personnes identifiées comme des acteurs-clés dans leur démarche diversité** : comité de direction, organisations syndicales, comité RH, comité d'entreprise, etc.

* **Les sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité** peuvent être organisées dans un format allant d'une 1/2 journée à deux jours. Selon le contexte, les modules de formation porteront sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des process RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.

Ces actions permettent aux collaborateurs de **s'ouvrir à la diversité, mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes ou mécanismes discriminatoires** qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les process de ressources humaines et de management. Ceci permet aussi d'apprendre à **reconnaître les pratiques défavorables à la diversité.**

* **Des groupes de travail internes**, rassemblant équipes RH et collaborateurs, peuvent être animés par un correspondant diversité. Ils permettent de faire émerger les représentations et les stéréotypes discriminatoires présents dans l'entreprise, d'identifier les problématiques qui lui sont propres et de proposer des solutions. Ces groupes permettent également de constituer des relais d'information dans l'entreprise. Ils pourront être organisés par thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, minorités visibles, équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.).

Source : Charte de la diversité Article 1

* Pensez à vous rapprocher de vos OPCA pour rechercher le financement de formation adaptée à votre entreprise et/ou de la mise en œuvre de vos actions

## Contacts locaux utiles

- APEC
- CIDFF
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique
- Organismes de formation ou consultants indépendants

## Témoignage "Armor"

*"Je ne comprenais pas pourquoi je ne trouvais plus d'emploi alors qu'avant, je n'avais aucune difficulté à être embauchée. J'ai compris avec la Job Academy : c'est que j'avais tout simplement perdu confiance en moi. Catherine, ma marraine, a été un pilier, elle m'a redonné cette confiance perdue, elle m'a véritablement boostée!" Sandra, jobbeuse de la 14ème promotion Job Academy parrainée par ARMOR en octobre 2011 a depuis retrouvé le chemin de l'emploi grâce à un CDI en qualité d'assistante.*

*Sur les 15 candidats accompagnés par FACE Loire-Atlantique, et parrainés chacun par un salarié d'ARMOR, 73 % d'entre eux ont, après un an d'accompagnement, accédé à un emploi ou formation de plus de 6 mois.*

**Willy Goulevant** - RRH ARMOR

## Impliquer ses collaborateurs par le parrainage

L'implication de collaborateurs par le parrainage avec **Un parrain, 1 emploi**
Conseiller et soutenir les filleuls dans leur démarche de recherche d'emploi, par des échanges et un dialogue qui apporte expériences, conseils, connaissances du métier, de l'entreprise et des marchés.

Autre forme de parrainage via l'entreprise : la Job Academy en partenariat avec **FACE Loire-Atlantique et Manpower :** Accompagnement individuel et collectif de "Jobbers" sur 1 an (chercheurs d'emplois diplômés issus des quartiers prioritaires, motivés avec un projet professionnel) par une entreprise marraine.
Des parrains salariés volontaires de l'entreprise marraine coachent individuellement les "Jobbers", leur permettant de bénéficier d'un réseau supplémentaire.
Avec plus de 65% d'emploi durable (CDI ou contrats de + 6 mois), Job Academy est une action reconnue sur les territoires nantais et nazairien.
Ce parrainage peut comporter des propositions d'offres d'emploi, le parrainage du candidat par un professionnel de l'entreprise, la mise en réseau du "jobber", des simulations d'entretiens avec des DRH…

## Penser tutorat

La transmission des savoirs et des compétences par les séniors au sein de des entreprises doit être désormais une composante majeure du management intergénérationnel. Pour être un succès, le tutorat doit devenir "un instrument ordinaire de la qualité et de la performance des équipes de travail". Lire la suite...

* Rôle des séniors dans le tutorat (ARACT 2010)
* Séniors et tutorat : une méthode pour transférer les savoirs d'expérience entre générations (ARACT)
* Fiche tutorat (ANACT)

Les aides mises en place par les OPCA

* Tutorat et formation (OPCALIA), Tutorat et formation (AGEFOS PME), Tutorat et handicap (OPCALIA)

## Boîte à outils

- Fiche thématique n° 8 Les actions de sensibilisation et de formation (ORSE 2011)
- Guide pratique : Optimiser l'implication des collaborateurs (IMS 2008)
- Dossier Outils pour sensibiliser et former (Charte de la diversité)
- Kit méthodologique Kit méthodologique du tutorat (OPCALIA)
- E-learning 3 modules de sensibilisation et de formation à distance (Défenseur des droits)
- Vidéos Flagrants délits (HALDE)

mecenova
un site d'IMS-Entreprendre pour la Cité
MECENOVA

### L'univers du mécénat

Le mécénat d'entreprise est un soutien financier, humain ou matériel apporté sans contrepartie directe par une entreprise à une action ou activité d'intérêt général (solidarité, environnement, culture, recherche...). 60% des sommes versées par l'entreprise dans le cadre du mécénat sont déductibles de l'impôt sur les sociétés. Découvrir les guides pratiques...

# Comment favoriser un dialogue social

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Négociation annuelle obligatoire - Négociation annuelle obligatoire et emploi des TH Exemple de guides : Accords TH et Accords contrat de génération

Dans les PME, s'il n'y a pas de représentant du personnel au sein de l'entreprise, l'échange peut se faire directement avec les collaborateurs.

**Le dialogue avec les partenaires sociaux est un levier essentiel pour une meilleure prise en compte de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.**

Un accord national interprofessionnel sur la diversité a été signé en 2006 par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : CFDT, FO, CFTC et CGT.
Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement et il a vocation à être **décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise**.

**Des entreprises pionnières** ont signé au niveau national ou européen des accords en grande partie - si ce n'est entièrement - dédiés à la diversité avec les représentants du personnel.
D'autres entreprises ont suivi cette même démarche en signant des accords destinés à être déclinés par branche.

Certaines entreprises mettent en place **des commissions paritaires sur la diversité** et ses différentes thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, séniors…).
D'autres créent des observatoires de la diversité qui mènent des audits, émettent des préconisations adaptées et suivent les résultats obtenus. Ces commissions et observatoires permettent d'assurer une cohérence entre les différentes parties prenantes de l'entreprise engagées dans la démarche.

**En cas d'absence d'accord d'entreprise**, le dirigeant peut présenter une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation, c'est le comité élargi de la diversité. Les PME de moins de 50 salariés peuvent aborder le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel, comme le préconise l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé en 2006.

Source : Charte de la diversité Article 5

## Contacts locaux utiles

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique
- Organisations syndicales et branches professionnelles

## Témoignage "Eurial"

*On entend souvent dire que **l'emploi des personnes en situation de handicap** est une question d'ouverture d'esprit, de sens éthique, d'ouverture à la diversité… certes. Selon notre expérience, c'est aussi et surtout une question de méthodologie. Pour tendre vers la réussite, il faut selon nous mettre en place une méthodologie Gagnant / Gagnant / Gagnant : pour le responsable de la personne en situation de handicap qui incarne l'entreprise, pour la personne en situation de handicap, et pour les personnels et leurs représentants. Sur le **plan pratique, juridique et financier**, chez Eurial, cette méthodologie est actée dans un **accord d'entreprise** avec les organisations syndicales dans lequel la direction s'engage à des résultats. L'agrément par la DIRECCTE nous exonère du versement de la taxe liée aux nombres d'unités manquantes pour atteindre les 6% de notre effectif. C'est essentiel car cela nous permet d'agir immédiatement et de décider en quelques heures un recrutement, une étude lourde, un aménagement indispensable… sans l'incertitude de l'aboutissement ultérieur d'un dossier dont la seule constitution est dans la pratique un frein fort à l'action. Mais ne nous y trompons pas, si les financements sont essentiels, nos résultats (doublement du taux) n'ont été permis que par la méthodologie efficace qui a remis l'Homme et ses compétences au centre tout en prenant en compte avec réalisme des problématiques médicales certaines. A vous de jouer maintenant !*

**Joseph de Malaussène** - Responsable RH et Handicap entreprise Eurial

## Accord national interprofessionnel Diversité

ANI Diversité : **13 articles dont 5 traitant du domaine de l'action**

* Art 3 : Engagement des dirigeants
* Art 4 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes
* Art 5 : Formation et mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel
* Art 6 : Recrutement
* Art 7 : Déroulement de carrière

Accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire (PRISME)

### Boîte à outils

- Fiche thématique n°10 Les réseaux internes de salariés (ORSE 2011)
- Fiche thématique Repères pour Agir : "Les Accords Diversité - Enjeux et pratiques " (IMS 2008)
- Guide pratique Le dialogue social et la gestion de la diversité (AFMD - ORSE - Audencia Nantes 2014)
- Guide pratique Négocier un accord contrat de génération (ARACT Nord - Pas de Calais)
- Dossier Égalité, diversité, discrimination : Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité (DARES 2014)
- Dossier Boîtes à outil d'aide à la négociation en matière d'égalité (ARACT IDF 2011)

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA GESTION DE LA DIVERSITÉ, un ouvrage sous la direction d'Annie Cornet, préfacé de Michel Sapin, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Le dialogue social sur la diversité, de par la variété des sujets traités et des publics concernés, apparaît comme le lieu privilégié de discussions sur le développement des ressources humaines en entreprise. Les partenaires sociaux en sont bien conscients comme en atteste le nombre des accords collectifs sur la diversité.

Issu d'un travail collectif ayant réuni des chercheurs, des représentants d'entreprises et des organisations syndicales, ce guide vise à fournir aux partenaires sociaux des pistes de réflexion pour comprendre les enjeux du dialogue social sur la diversité. Outre de nombreux exemples d'innovations en la matière, il contient des informations pratiques et des extraits d'accords à l'usage des négociateurs et de tous ceux qui misent sur le dialogue social pour faire progresser le management de la diversité.

* Chapitre 1 : pourquoi Développer le dialogue social sur la diversité ?
* Chapitre 2 : Les acteurs impliqués dans le dialogue social
* Chapitre 3 : Les niveaux du dialogue social sur la diversité
* Chapitre 4 : La structure des accords, groupes-cibles et thèmes
* Chapitre 5 : Les process RH et organisation du travail
* Chapitre 6 : Les étapes de la négociation
* Chapitre 7 : Les partenaires sociaux face au concept de diversité
* Chapitre 8 : La diversité dans les organisations patronales et syndicales

# Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser

**Toutes les entreprises signataires de la Charte de la diversité sont invitées annuellement à rendre compte de leurs actions**, à travers un **questionnaire en ligne*** (cf. encadré outils) sur le site Internet de la Charte de la Diversité. **Ainsi les actions des PME qui ne produisent pas de rapport annuel, peuvent être valorisées.**

**Evaluer régulièrement** les actions menées et, dans la mesure du possible, **quantifier les résultats obtenus** est nécessaire **pour faire le point sur ses pratiques afin de progresser.**

* Une entreprise, quelle que soit sa taille, peut **faire connaître les bonnes pratiques** qu'elle a pu mettre en place en témoignant lors de débats ou groupes de travail organisés par un réseau d'entreprises ou une organisation patronale. Elle peut également **participer à des prix ou trophées en faveur de la diversité.**

* **L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative**. A cet effet, l'entreprise met en place un **système d'indicateurs** qui constitue son "**tableau de bord**" et qui lui permet de **mesurer ses avancées**.

* Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la **possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions**. Il peut se faire de différentes manières : à partir des données sociales, à partir de baromètres internes comportant des questions sur la diversité ou par des enquêtes dédiées. L'entreprise peut également faire appel à un prestataire externe qui réalisera un audit de la situation de l'entreprise.

* **Pour une entreprise cotée** (soumise à la loi NRE - Nouvelles Règlementations Economiques), il est important de **communiquer** sur ses actions, ses pratiques et ses résultats en matière de diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable. Cette communication permet de dresser un bilan des différentes opérations et d'établir un état des lieux de leur avancement vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

Source : Charte de la diversité

**L'AFNOR** avec ces prestations diagnostic, évaluation et certification délivre deux labels :
Label Diversité et Label Egalité professionnelle

## Contacts locaux utiles

- APEC
- CIDFF
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique et Plateforme de la Charte de la diversité
- AFNOR Certification délivre les Label Diversité et Label Egalité professionnelle
  Elisabeth FERRO-VALLE, Ingénieure Développement Groupe AFNOR
- Consultants indépendants

## Témoignage "Ressources Mutuelles Atlantique"

*L'égalité professionnelle est une préoccupation sociale au cœur de notre politique managériale. Parfaitement ancrée dans l'entreprise, elle est pratiquée naturellement par tous les niveaux hiérarchiques. Après une période de listing et de consolidation des actions déjà en place, nous avons souhaité valoriser nos bonnes pratiques et confirmer notre engagement en nous investissant dans une démarche de labellisation "Egalité professionnelle". Cette démarche entreprise dans la continuité de la signature de la Charte de la parentalité s'est révélée positive grâce aux nombreux dispositifs déployés au sein de RMA notamment sur les aménagements des temps de travail. Au-delà de la reconnaissance de nos bonnes pratiques, ce Label a permis en interne de valoriser l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs. De plus, l'égalité professionnelle s'imbrique parfaitement dans le volet social de notre démarche RSE. Finalement, hormis la bonne image perçue par les toujours plus nombreux candidats à nos offres d'emploi, cette labellisation nous a permis de développer des relations dans le tissu économique local.*

**Jean-Pierre Thibaud** - Directeur Général RMA

# Préparer et maintenir sa labellisation

L'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) **et FACE ont publié un** guide sur le Label Diversité **pour accompagner les entreprises en amont, dans la démarche de labellisation, mais également après l'obtention du Label,** intitulé "Le Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation".

Plus de **250 entreprises et organismes** - près de 800 000 salariés concernés - ont obtenu le Label Diversité délivré par l'État. La labellisation constitue une **reconnaissance pour les entreprises** qui agissent en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion des diversités. Son existence incite également d'autres entreprises à engager une démarche structurée pour lutter efficacement contre les discriminations et ainsi réduire les inégalités professionnelles.

**Autre charte et label :**

## Boîte à outils

- Fiche thématique n°5 Les outils de mise en œuvre (ORSE 2011)
- Guide pratique Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances (Défenseur des droits 2012)
- Guide pratique Label Diversité Où en êtes-vous ? 28 questions pour faire le point… (AFNOR)
- Guide pratique Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations Obtenir et maintenir sa labellisation (AFMD et FACE 2011)
- Livre blanc Mesurer la discrimination et la diversité (AFMD 2009)
- Questionnaire en ligne Bilan Diversité - Entreprises de plus de 50 salariés et Bilan Diversité - Entreprises de moins de 50 salariés (Charte de la Diversité)
- Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi" (Charte de la Diversité)

Créé sous l'impulsion de l'État en 2008, le Label Diversité répond à l'impératif d'interroger la neutralité des pratiques de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne sa gestion des ressources humaines.
A ce jour, l'AFNOR Certification a décerné le Label Diversité à plus de 250 organismes (de différents statuts, tailles, secteurs d'activité).

### LE LABEL DIVERSITÉ : OBTENIR ET MAINTENIR SA LABELLISATION

Principalement inspiré par les pratiques, outils et méthodes d'accompagnement de FACE et de l'AFMD, ce guide ne prétend pas à l'exhaustivité. Il peut être utilisé pour compléter et expliciter le cahier des charges de labellisation. Les contributions des différents acteurs (Etat, AFNOR Certification, chercheurs, entreprises) favorisent une meilleure compréhension des modalités de définition et de mise en œuvre du Label Diversité.

L'ouvrage se structure en trois parties. La première dresse un bref état des lieux des discriminations au travail et tente de clarifier les notions de discrimination, de diversité et d'égalité. Ce volet présente également le Label Diversité et le processus de candidature associé au dispositif. En deuxième partie du guide, des éléments de réponses au cahier des charges du Label Diversité sont proposés et illustrés par des témoignages d'entreprises. Enfin, la troisième partie présente quelques rappels, des propositions méthodologiques et des outils pratiques.

# Comment communiquer en interne et en externe

**En interne**, c'est un facteur indispensable pour **mobiliser les collaborateurs sur le long terme** et **ancrer la démarche diversité dans la culture de l'entreprise**. Quelques exemples :

* Présenter le plan d'action "Diversité" et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage, newsletter, journal interne, etc.) sont des moyens simples pour mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet. Certaines entreprises choisissent également de créer une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.

**Communiquer son engagement, c'est communiquer régulièrement sur les objectifs poursuivis par l'entreprise et les résultats obtenus.**

* Mettre régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différentes réunions d'équipe et séminaires d'entreprise permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.
* Pour les entreprises qui ne disposent pas d'outils de communication interne, l'affichage de la Charte de la diversité ou de tout autre engagement dans les locaux peut être un moyen de rappeler et d'ancrer la diversité dans les valeurs de l'entreprise.

**En externe**, c'est un facteur indispensable pour **maintenir sa motivation, se tenir en veille, s'inspirer, aller plus loin et aussi développer ou remporter des marchés. Pour rencontrer, témoigner, échanger et valoriser son entreprise,** quelques exemples :

* Participer à des petits déjeuners thématiques organisés par des clubs d'entreprises spécialisés ou non, des conférences, des formations, des colloques, des forums de l'emploi, des manifestations de remise de trophées…
* Contacter d'autres entreprises pour échanger sur leurs pratiques, s'engager dans des commissions de réflexion telles que celles sur la RSE…
* Communiquer directement auprès de ses clients, fournisseurs et sous-traitants…
  Dans cette optique, et surtout quand il s'agit de publicité commerciale, l'entreprise doit s'assurer de la cohérence entre les messages transmis et les valeurs promues par la politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

Source : Charte de la diversité Article 4

## Contacts locaux utiles

- APEC
- CIDFF
- Face Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique et Plateforme de la Charte de la diversité
- AFNOR Certification délivre les Label Diversité et Label Egalité professionnelle
  Elisabeth FERRO-VALLE, Ingénieure Développement Groupe AFNOR
- Consultants indépendants

## Témoignage "IMA Technologies"

*S'engager dans une démarche diversité et formaliser nos engagements dans une charte permet de partager ces engagements avec tous les collaborateurs et de les intégrer pleinement aux valeurs de l'entreprise. Les salariés sont de plus en plus attentifs aux enjeux sociaux et sociétaux et c'est un facteur certain d'attractivité et de fidélisation. Nous réalisons également chaque année un bilan diversité à destination des partenaires sociaux et des salariés, bilan qui reprend l'ensemble de nos actions. Cependant, il faut être vigilants à ne pas trop communiquer non plus au risque de dénaturer une démarche qui se veut assez naturelle puisqu'il s'agit avant tout d'être en phase avec la diversité de la société dans son ensemble.*

*La diversité ça se vit au quotidien avant tout.*

**Valentine Tuloup** - Directrice Ressources Humaines IMA TECHNOLOGIES

## Trophées de la diversité

Les Trophées de la Diversité récompensent depuis 8 ans les entreprises qui se sont distinguées par la mise en place de pratiques innovantes et ambitieuses en termes de promotion et de management de la diversité.

* Les Trophées 2006, 2007 et 2008 ont permis de mettre successivement à l'honneur l'égalité professionnelle, le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, la gestion de la diversité des âges.
* Depuis 2009, les Trophées ont souligné les pratiques concernant la mise en œuvre transversale de la diversité au sein des dispositifs RH et opérationnels.
* Les Trophées 2014 continueront sur leur lignée et récompenseront les entreprises et organisations qui initient et déploient des démarches pérennes inscrivant la diversité au cœur de leur développement économique, de leurs décisions RH et de leur pilotage managérial.

Catégories et critères - Partenaires et jury - Lauréats
Soyez candidat à la 9ème édition des Trophées "Politique globale de diversité"

**Autres chartes et labels** : CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE — Charte de la parentalité en entreprise — LABEL DIVERSITÉ — LABEL ÉGALITÉ

### Boîte à outils

- Fiche thématique n°9 La communication interne et externe (ORSE 2011)
- Fiche thématique n°10 Les réseaux internes de salariés (ORSE 2011)
- Guide pratique Dirigeants d'entreprises "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise" (Projet LATITUDE )

**Accords, plans d'action, forums emploi ou encore tutorat…Les entreprises ne lésinent pas sur les moyens pour faire avancer la diversité en leur sein. Elles restent cependant confrontées à la réalité : les stéréotypes, qu'ils concernent les femmes, les travailleurs handicapés, les séniors ou les minorités ethniques, ont la vie dure !**

POUR NOUS, LE SEUL ENDROIT OÙ LES ÉTIQUETTES ONT LEUR PLACE, C'EST SUR UN COLIS.
INCOMPÉTENTE
LIVRÉE AVEC NOTICE !
BÉBÉ EN ROUTE
oui, changeons de regard sur les femmes.
Signataire de la Charte de la diversité en 2005, TNT s'engage à promouvoir l'égalité des chances et refuse toutes formes de discrimination. Nous pouvons agir au quotidien en favorisant la diversité et en luttant contre les préjugés.
www.tnt.fr
diversité
TNT
sure we can

Les actions de communication - notamment internes - déployées par les entreprises sur le sujet de la diversité prennent donc toute leur importance dans la réussite des politiques menées. C'est pourquoi l'entreprise de transport express TNT, déjà active sur la question, a souhaité renforcer la sensibilisation et l'information sur la diversité en déployant une campagne globale. Cette campagne de sensibilisation a pour objectif de lutter contre les stéréotypes liés au handicap, aux séniors, au genre et aux origines. Elle a aussi permis d'affirmer les engagements de l'entreprise auprès des collaborateurs.

Avec un slogan en lien avec l'activité de l'entreprise « *Pour nous, le seul endroit où les étiquettes ont leur place c'est sur un colis* », cette campagne, déclinée en affiches sur tous les sites de l'entreprise et diffusée à travers les supports de communication interne, a permis de toucher les 4 800 collaborateurs. TNT souhaitait amener chaque collaborateur à s'interroger sur ses propres stéréotypes ou sur les stéréotypes socialement acceptés.

Parallèlement à cette campagne, TNT a mis en place une formation spécifique sur les discriminations et les enjeux de la diversité en entreprise pour les managers. Des groupes de travail ont également été organisés pour réfléchir aux freins que pouvaient rencontrer les femmes en entreprise, et ce afin de mettre en place des plans d'actions visant à améliorer l'accessibilité des femmes aux postes à responsabilité, et contribuer à l'établissement de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Source IMS

# Comment répondre aux critères des marchés publics

* **La Ville de Nantes et Nantes Métropole intègrent dans leurs marchés publics des clauses d'insertion réservant une partie du travail à des publics prioritaires** : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, avec une attention particulière portée aux habitants des quartiers prioritaires. Elles ont été rejointes dans cette démarche par 33 donneurs d'ordre de l'agglomération, dont le Conseil Général et le Conseil Régional.

* **Une équipe de cinq personnes est dédiée à ce dispositif, avec un rôle d'accompagnement des maîtres d'ouvrage et des entreprises,** de mobilisation des professionnels de l'emploi et de l'insertion, et d'évaluation des actions.

* Pour aller au-delà, Nantes Métropole entend **mobiliser la commande publique comme levier pour encourager les entreprises à agir de manière plus responsable à l'égard du territoire.** C'est le sens des travaux conduits depuis 2 ans sur la **critérisation de la RSE** dans les marchés publics. Mené conjointement avec des entreprises du réseau CJD (Centre des jeunes dirigeants) et en concertation avec des fédérations professionnelles, ce travail propose de mettre en valeur, à travers la réponse aux appels d'offres des marchés publics, la politique globale d'une entreprise via un ensemble de critères et indicateurs objectifs (sociaux, environnementaux, économiques), dans le même esprit que les clauses d'insertion ; il s'agit de valoriser les entreprises « responsables » sur le territoire à travers la commande publique, comme levier d'action.

**La commande publique sert ainsi de levier pour la construction du parcours professionnel et l'accès à l'emploi** de certaines personnes qui rencontrent davantage de difficultés, contribuant ainsi à atténuer les écarts et à favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi. Depuis 2005, plus de 900 salariés ont pu bénéficier d'un contrat de travail. Pour l'année 2011, cela représente 524 000 heures de travail.

* **Egalité et diversité dans l'emploi par le biais des marchés publics** : une expérimentation engagée avec la direction de la commande publique de Nantes Métropole/ville de Nantes et la Mission Egalité Intégration Citoyenneté. Ce projet est dirigé par ISM CORUM et a pour **objectif d'identifier et** d'**expérimenter des clauses antidiscriminatoires dans les marchés publics des collectivités locales.**

## Contacts locaux utiles

- Nantes métropole
- Région Pays de la Loire et FRAC RSE (Fonds régional d'aide au conseil pour la responsabilité des entreprises)

## Témoignage "Ville de Nantes"

***Le Label Diversité a été obtenu par la ville de Nantes en juillet 2012.*** *Pour la Ville, ce Label s'inscrit dans une continuité d'engagements et d'actions qui ont un impact auprès des entreprises du territoire. La démarche managériale s'engage, intègre et décline les politiques Egalité dans les plans d'actions internes et externes.*
*Le processus a permis de certifier la qualité du service rendu aux usagers, la gestion RH, la commande publique et d'améliorer des dispositifs antérieurs au cahier des charges pour l'égalité de traitement et la non-discrimination. Son obtention marque la reconnaissance d'une volonté partagée symbolisée par le Conseil consultatif interne de la diversité mixité qui associe élus, administrations, organisations syndicales et agents. L'objectif est de généraliser cette démarche de la Ville à Nantes Métropole.*

**Ghania Bencheikh -** Chargée de projet Label Diversité Ville de Nantes

## Critérisation RSE pour une commande publique responsable

**En lien avec le projet dirigé par** ISM Corum**, une première expérimentation a été menée avec le Journal de Nantes Métropole.** Au sein de ce marché, la promotion de la diversité s'entend comme l'ensemble des **moyens permettant de garantir l'égalité réelle de traitement**.

Dans le cadre de leur offre, les soumissionnaires doivent décrire la ou les actions envisagées pour répondre à ce besoin. Ils doivent ainsi **diagnostiquer**

* **la situation de leur entreprise en termes de diversité,**
* **leur plan de progrès,**
* **les moyens humains et financiers qu'ils vont affecter à cette(es) action(s)**
* **ainsi que la méthode d'évaluation pour juger de leur efficacité.**

L'analyse de la qualité de l'offre portait notamment sur les moyens humains dédiés à l'exécution des prestations et plus spécialement sur leurs **profils**, les **formations reçues** pendant l'exécution du marché participant à l'amélioration des prestations, les **mesures permettant de réduire le turn over** qui est préjudiciable à la bonne qualité des prestations.

### Boîte à outils

- Fiche thématique Repères pour agir : "Diversité des fournisseurs - Enjeux et pratiques" (IMS 2008)

- Portail RSE Nantes Métropole : Centre de ressources destiné aux entreprises du territoire

  **Objectifs** : Guider les entreprises dans leur appréhension de la RSE comme levier de performance globale - Recenser les différents réseaux, outils & dispositifs, ressources disponibles pour s'engager, ou progresser - Cartographier les initiatives pour favoriser les synergies - Valoriser les initiatives innovantes, les bonnes pratiques - Orienter les entreprises en matière de contribution au territoire (Agenda 21, Insertion par l'activité économique,…) - Créer du lien entre les acteurs.

RSE-nantesmetropole.fr
Pour un développement responsable de votre entreprise
CONTRIBUER
OK
> recherche par critères
Accueil
Comprendre
Intérêts pour l'entreprise
Démarche RSE
Agir
Echanger
A propos du Pôle Ressource RSE
Nous contacter
Accueil > Agir > Activités économiques responsables > Mettre en oeuvre des achats responsables > Critérisation RSE pour une commande publique responsable
Valoriser sa démarche RSE
Guide anti-greenwashing
Critérisation RSE pour une commande publique responsable
Promotion de produits et solutions éco-conçus
Mise en œuvre de la clause d'insertion dans la commande publique et privée
Réduire son empreinte environnementale et inciter à la consommation responsable
Partager : Recommander à un ami
Tweeter 0
J'aime 0
VOUS RECHERCHEZ UN STAGIAIRE?
Nantes Métropole
CRITÉRISATION RSE POUR UNE COMMANDE PUBLIQUE RESPONSABLE
Initiative proposée par Nantes Métropole
Encourager les entreprises à rechercher une performance globale par le développement des achats responsables dans la commande publique sur des critères partagés
Disposer d'une grille de critères objectifs permettant de mesurer une performance RSE des candidats aux marchés publics
INTÉRÊT POUR L'ENTREPRISE
Accéder aux marchés responsables
Gagner en compétitivité
Se différencier, Innover
Lien vers l'initiative :
Cliquez ici pour en savoir plus

# Acteurs et actions en Loire-Atlantique

Les **acteurs présentés** dans ce guide (**liste dans l'encadré page suivante**) ont été choisis de par **leur engagement et leurs actions** dans la lutte contre les discriminations, pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité.

Notre sélection s'est plus particulièrement portée sur les acteurs subventionnant ce type d'actions et dont les actions "Diversité" sont des actions importantes et accessibles aux entreprises.

**Ce guide Diversité n'a pas vocation à être exhaustif.**
Il rappelle de manière synthétique les principes, étapes, dispositifs et acteurs incontournables en matière de non-discrimination et diversité sur le département.

Toutefois, il existe d'**autres acteurs engagés** pouvant être sollicités pour vous accompagner dans vos démarches. Aussi, la meilleure approche est de répertorier et questionner les instances qui vous sont proches afin de **développer votre propre réseau non-discrimination et diversité** :

* **Chambres consulaires**, **branches professionnelles, fédérations** et **OPCA** pour s'informer, s'outiller, financer...
* Réseaux d'entreprises et Clubs d'entreprise : généraliste, sectoriel, géographique pour être accompagné et/ou échanger sur ces questions RH...
* **Entreprises** et/ou **groupements d'employeurs** engagés, voire labellisés, pour profiter de leur expérience...
* **Organisations professionnelles** de l'entreprise afin d'enrichir le dialogue social...
* **Acteurs institutionnels de l'emploi*** et **associations** spécialisées sur cette thématique notamment pour diversifier ses recrutements et promouvoir la diversité dans l'entreprise...
* **Organismes de formation** et/ou **consultants** pour être accompagné à diverses étapes...
* **Partenaires financiers** : Fondations, AGEFIPH, FIPHFP, OETH, ACSE...
* **Collectivités territoriales** : Région Pays de la Loire, Conseil général, Nantes métropole, CARENE...
* **Fonction publique d'Etat** : Préfecture, DRJSCS, ACSE, DRDFE...
* Etc.

Le **Secrétariat Général de la Charte de la diversité** propose lui aussi une sélection d'**Acteurs qui favorisent la diversité** Ces différentes structures ont en commun leur volonté de faire avancer la diversité en France, que ce soit par de la sensibilisation, de la promotion, des recherches, des groupes de travail, des actions concrètes, … Toutes jouent un rôle important dans l'avancée du sujet.

## Témoignage "Fédération des maraîchers nantais"

*La Maison de l'emploi accompagne la Fédération des maraîchers nantais afin de recruter et d'intégrer des personnels de tous horizons. Ces actions innovantes ont permis par la mobilisation des entreprises adhérentes et des partenaires socio-économiques de :*

- *Recruter des demandeurs d'emploi résidant sur les quartiers prioritaires nantais*
- *Faciliter l'information des publics en traduisant le carnet d'accueil en plusieurs langues*
- *Encourager l'évolution des personnels féminins vers des postes généralement occupés par des hommes*
- *Développer un recrutement spécifique par habileté (Méthode non discriminante /Pôle Emploi)*
- *Former ses personnels à l'accueil et l'intégration des personnes peu ou pas qualifiées*
- *Faciliter le transport des saisonniers muguet (lignes aménagées ou développées avec Tan et Lila)*

*2500 CDI et 2500 emplois saisonniers participent ainsi au développement humain et économique d'un secteur leader.*

Fédération des Maraichers Nantais

# Acteurs institutionnels de l'emploi

Les acteurs de l'emploi participent à la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité en favorisant l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Parmi les publics dont ils ont la charge :

* **Tout public** *:* Pôle emploi et Maison de l'emploi
* **Jeunes de moins de 26 ans** *:* Missions Locales
* **Travailleurs Handicapés** *:* Cap emploi
* **Personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles** *:* PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) des communautés urbaines de Nantes et de St Nazaire
* **Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA socle) :** Unités emploi du Conseil général

## Acteurs locaux présentés dans ce guide

### Acteurs institutionnels

- Commission Emploi de la COPEC animée par la DIRECCCTE
- Région Pays de la Loire

### Acteurs de l'emploi

- APEC
- CIDFF
- Maison de l'emploi de la métropole nantaise
- Pôle emploi

### Réseaux d'entreprises

- Face Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique
- Plateforme de la Charte de la diversité

### Partenaires sociaux

- CFDT
- CGPME et AGEFOS PME
- MEDEF et OPCALIA
- UPA et CMA

# Commission Emploi COPEC animée par la DIRECCTE

**La Commission Emploi de la COPEC* réalise différents types d'actions** afin d'encourager les initiatives locales en direction des entreprises des secteurs privés et publics et de soutenir entreprises et intermédiaires de l'emploi :

* Information et sensibilisation des entreprises à la promotion de la diversité
* Veille, enquêtes, documentations et organisation de rencontres avec l'ensemble de ses membres
* Soutien à la coordination des actions réalisées par ses membres (action des intermédiaires de l'emploi, plan d'action des clubs d'entreprises…)

## Actions depuis 2006

2014 Evolution et mise à jour : Guide Diversité[2014] et réalisation d'un flyer pour inviter à la prise de conscience des stéréotypes lié à l'âge
2013 Parution du Guide Diversité[2013] "Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations"
2012 Participation à l'action de Tissé Métisse sur l'accès aux stages
2011 Etat des lieux des acteurs et actions sur le département
2010 Petit déjeuner à destination des entreprises avec interventions "Diversité - Egalité de traitement, un enjeu pour l'entreprise !"
2009 Plaquette "Employeurs, recruteurs : Contre les discriminations à l'embauche, Nous pouvons tous agir!" et enquête sur les attentes des entreprises du département
2008 Petits déjeuners "Echanges de pratiques sur la diversité" pour les entreprises du territoire, Conférences et Ateliers Aequalis "Pratiques non discriminatoires" et réalisation du "Guide du recrutement non discriminatoire"
2006 Forum régional sur la diversité au travail

La **Commission Emploi de la COPEC** est une instance animée par la **DIRECCTE****, pour le compte de la Préfecture du département.

Elle est composée de **clubs d'entreprises, partenaires sociaux, collectivités territoriales, acteurs institutionnels et acteurs de l'emploi.**

Ensemble, ils échangent, construisent et agissent pour la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité dans le domaine de l'emploi.

***COPEC** : Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté présidée par le préfet de département, le procureur de la République et le recteur d'Académie

****DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

## La Commission Emploi de la COPEC sur le site Internet de la Préfecture

- Présentation Commission Emploi de la COPEC
- Flyer, guide et fiches thématiques Guide Diversité [2014]
- Fiche thématique "Sénior-es : expert-es ou personnes âgées ? La question des stéréotypes" (2014)
- Fiche thématique Contre les discriminations : Nous pouvons tous agir! (2009)
- Guide pratique Guide du recrutement non discriminatoire (Aequalis - Commission Emploi COPEC 2009)
- Guides complémentaires Diversité sur le recrutement et la gestion des carrières professionnelles

Les services de l'État
en Loire-Atlantique
Services de l'Etat
Politiques publiques
Actualités
Publications
Démarches administratives
Vous êtes...
Commission Emploi de la COPEC (Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances et de la citoyenneté)
La Commission Emploi de la COPEC

**Stéphanie Leroy**
Animatrice territorial DIRECCTE
stephanie.leroy@direccte.gouv.fr
02 40 12 35 67

DIRECCTE UT 44
Tour Bretagne
44 047 NANTES Cedex 01

Commission Emploi COPEC

SOMMAIRE

# La Région Pays de la Loire

### ... aide les employeurs pour le recrutement des apprentis

* **Prime de 1000 €** avec majorations de celle-ci pour la formation des publics fragiles (issus de ZUS, SEGPA, dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance ou suivi par une mission générale d'insertion ou une mission locale), la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, la formation d'un apprenti en BAC PRO dans les TPE et de niveau I et II dans les PME
* Appui pour **faciliter l'accueil d'un apprenti en situation d'handicap**

### ... met en place des dispositifs de conseils et de formation aux PME- PMI

* **Dispositif DINAMIC Entreprises :** donner aux PME-PMI sur 9 mois les moyens de renforcer leur performance interne, leur développement commercial, leurs démarches design ou leur innovation grâce à des prestations de conseil et de formation : formations-actions dédiées à la responsabilité RSE des entreprises dont un volet lutte contre les discriminations. Aujourd'hui, plus de 900 PME ont déjà bénéficié de ce programme, pourquoi pas vous ? Pour en savoir plus
* **PACT (Prestation d'amélioration des conditions de travail) :** L'objectif de la PACT est de développer des démarches d'action sur les conditions de travail dans les PME ligériennes de tous les secteurs, dont celui de l'économie sociale et solidaire, en facilitant le recours au conseil externe. Accompagnées par l'ARACT dans le montage de leur projet , les entreprises sont aidées financièrement par la Région pour conduire, avec l'appui d'un consultant, des démarches de qualité de vie au travail pouvant se situer dans un ou plusieurs registres : prise en compte des conditions de travail dans leurs projets d'investissement ou leurs évolutions organisationnelles, pratiques de gestion des ressources humaines et de valorisation des compétences, … Pour en savoir plus

Région PAYS DE LA LOIRE **Acteur majeur** de la formation professionnelle et du développement économique, la Région renforce son accompagnement auprès des entreprises promouvant l'égalité et la diversité.

Dans cet esprit, elle s'est fixée **4 objectifs** :

* Favoriser l'égalité d'accès aux parcours de formation et aux parcours professionnels
* Intégrer la lutte contre les discriminations durant les temps de formation
* Valoriser la diversité des talents et des projets portés par les publics
* Encourager et accompagner les entreprises dans leur stratégie de promotion de l'égalité et de la diversité

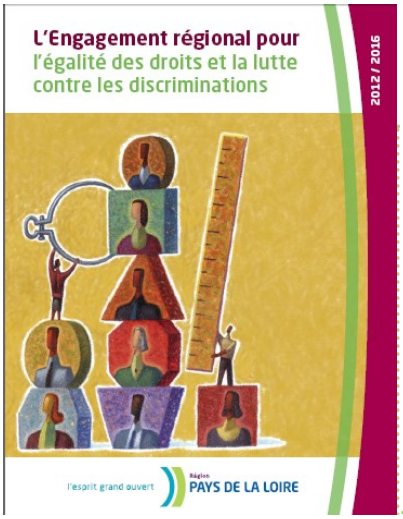
Ces objectifs sont inscrits dans l' Engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, adopté en 2012.

### ... conditionne des aides à des démarches RSE

Les entreprises bénéficiaires d'aides régionales sont signataires de la charte de conditionnalité des aides. Un contrat de progrès est mis en place pour les entreprises de vingt salariés et plus (à partir d'une certain montant d'aide) leur permettant de réaliser des actions sur quatre thématiques possibles, dont la promotion de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations. Pour en savoir plus

### ... propose un référentiel commun RSE

Le FRAC RSE (Fonds régional d'aide au conseil pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises) a pour objectif de soutenir toutes les entreprises dans leur réflexion et la mise en œuvre de démarches de Responsabilité RSE et cela, quel que soit leur niveau d'engagement dans les cinq domaines que comporte le référentiel régional partagé pour la RSE : social, environnemental, économique, territorial et de gouvernance. Pour en savoir plus




**Magali Brichet**
Responsable de la Mission "Egalité des droits - Lutte contre les discriminations"
magali.brichet@paysdelaloire.fr - 02 28 20 61 13

**Direction des Solidarités**
Hôtel de Région - 1, rue de la Loire - 44966 NANTES Cedex 9

www.paysdelaloire.fr
Engagement régional - Point d'étape automne 2013

SOMMAIRE

# APEC

## L'APEC vous propose 3 services phares pour agir en faveur de la diversité dans votre entreprise

**Préparer la signature de son accord «contrat de génération »**

* **Prestation "Objectif Intergénérationnel"** - 1 journée conseil (gratuite)
  Un service en deux étapes : Dans un premier temps, un examen attentif de la situation de votre entreprise en matière de gestion des âges. Dans un second temps, établissement avec vous d'un plan d'action, hiérarchisation des mesures, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés. *"L'APEC a mis en lumière les actions déjà menées au sein de notre entreprise. L'APEC a apporté un œil extérieur nouveau sur les pratiques de l'entreprise et nous a guidé dans la démarche de l'accord intergénérationnel."* Virginie Loirat - Responsable Ressources Humaines, Bougies Denis.

**Préparer la signature de son accord « égalité professionnelle »**

* **Prestation "Objectif égalité"** - 1 journée conseil (gratuite)
  Un service en deux étapes : Dans un premier temps, un examen attentif de la situation de votre entreprise en matière d'égalité. Dans un second temps, établissement avec vous d'un plan d'action, hiérarchisation des mesures, des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés par catégorie professionnelle. *"L'APEC nous a transmis une trame du rapport de situation comparée qui nous a permis de diagnostiquer la situation de l'entreprise et ainsi de gagner du temps. Une dimension essentielle pour une direction des ressources humaines dont la charge de travail est importante."* Marie-Pascale Fernando, DRH de Compo France

**Développer son engagement en faveur de l'insertion des jeunes diplômés**

* **Par votre adhésion à la charte "Tremplin Jeunes"** Faire savoir aux jeunes diplômés qui consultent vos offres d'emploi sur www.apec.fr que vous vous mobilisez aux côtés de l'APEC pour faciliter leur insertion professionnelle ; Donner de la visibilité à des pratiques de recrutement déjà vertueuses ; Développer une marque employeur plus positive.
* **Par votre participation à l'évènement JTJA : Journée Tremplin Jeunes, se mobiliser et s'engager pour l'emploi des jeunes**. Donner à chaque participant, jeune comme entreprise, la possibilité de se rencontrer, de créer des liens, dialoguer, échanger dans un contexte original dans plusieurs villes en France ; Une initiative qui s'adresse à la fois aux jeunes issus de l'enseignement supérieur, aux grandes entreprises, aux PME/PMI, aux associations.

**Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'APEC** accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour anticiper et préparer leur insertion professionnelle.

**Elle informe et conseille les entreprises pour faciliter et optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences.**

Identifier vos talents de demain, communiquer sur vos projets de recrutement, optimiser vos process et professionnaliser les acteurs du recrutement, favoriser la mobilité interne et l'évolution des collaborateurs de votre entreprise, analyser et anticiper les évolutions de votre marché de l'emploi.

**Nos matinales : s'informer, échanger, benchmarquer** : L'intergénérationnel : alliance des âges, tutorat, transmission et management - Comment innover pour optimiser ses recrutements ? - Loi sur la formation professionnelle… **Nos ateliers RH** : Optimiser l'utilisation des CVthèques - Questionner efficacement en entretien de recrutement - L'entretien professionnel dans le cadre de la nouvelle loi…

Demander plus d'infos : calendrier, thèmes… - Repères RH - Salon de recrutement APEC

Accueil Apec | Jeunes Diplômés | Cadres
Prenez rendez-vous avec l'avenir.
Recruteurs
Rechercher sur Apec.fr
ACCUEIL
LES SERVICES APEC
GÉRER VOS OFFRES
CONSULTER LES CV
PRATIQUE RH
OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
RÉSEAU PRO
VOTRE COMPTE APEC
Accueil
Bienvenue Pour retrouver tous vos services : Identifiez-vous
Création de compte : Faire une demande en ligne
Gérez vos offres
Vos Offres d'emploi
Publiez et gérez vos offres
Gérez vos candidatures en direct
Contactez les candidats
Créer une offre d'emploi
Vos offres de stage
Publiez et gérez vos offres de stages
ENTREPRISE À LA RECHERCHE DE BONS PROFILS AIMERAIT ÊTRE BIEN ÉCLAIRÉE.
SERVICE VOTRE POTENTIEL SOURCING »
Découvrez-le maintenant
Votre compte Apec
Vous avez déjà un compte Apec ?
Identifiez-vous
Mot de passe oublié ?
Créez votre compte Apec pour :
Publier vos offres
Accéder à la Candidapec
Obtenir des conseils personnalisés

**Marie-Andrée JOULAIN**
Consultante Entreprises
Pays de la Loire
marie-andree.joulain@apec.fr
02 51 72 38 40 - 06 61 32 15 30

APEC Nantes
34, place Viarme - BP 14609
44046 Nantes Cedex 1

www.apec.fr

SOMMAIRE

# CIDFF

**Les CIDFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles)** apportent des réponses à vos questions et vous aident à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre entreprise.

## Action Egalité Professionnelle Femmes-Hommes en entreprise

* Faire de l'égalité professionnelle femmes-hommes un atout pour votre entreprise
* Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et parentalité
* Développer la mixité dans vos effectifs
* Connaître les obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes
* Mettre en œuvre des actions concrètes favorisant l'égalité professionnelle
  - → **Comment** : Information, sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle, Information sur les obligations légales s'imposant aux entreprises de plus de 50 salariés, Appui à la réalisation du RSC, aide à l'analyse des données, accompagnement à l'élaboration du plan d'action, aide à la négociation d'accords
  - → **Intervention à la carte** : Petits déjeuners d'entreprises, modules de sensibilisation dans l'entreprise ou en inter-entreprises, mission d'assistance-conseil en entreprise…
  - → **Public** : Responsables d'entreprises, RRH, collectivités, Comités d'Entreprise…
  - → **Coût** : Selon le niveau d'intervention : participation financière de l'entreprise et/ou aide financière du Conseil Régional ou de l'Etat (aide au conseil)

## Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle contribue à :

* Attirer et fidéliser du personnel qualifié et motivé
* Améliorer le climat et le dialogue social au sein de l'entreprise
* Renforcer l'image de marque de l'entreprise

CIDFF Centre d'information sur les droits des femmes et des familles Loire-Atlantique / Nantes

CIDFF Centre d'information sur les droits des femmes et des familles Loire-Atlantique / Bassin Nazairien

**Le réseau des CIDFF**
Réseau national de proximité :
114 associations sur le territoire

* Une action transversale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
* Un agrément triennal de l'Etat pour exercer leur mission d'intérêt général
* Des domaines d'intervention pluriels : accès aux droits, lutte contre les violences, emploi et création d'activité, vie familiale et parentalité, santé, éducation et citoyenneté

**Les CIDFF et l'emploi**
25 ans d'expérience et des compétences répondant à la fois aux besoins

* Des salarié-e-s
* Des entreprises
* Des acteurs publics

"*Dans le cadre des mesures législatives, prises en 2010, qui s'imposent à toute entreprise de plus de 50 salariés, ORYON a bénéficié de l'expertise du CIDFF pour conduire une mission de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'entreprise. En concertation avec la délégation unique représentant le personnel, ce diagnostic a permis l'élaboration d'un accord d'entreprise sur la base d'un plan d'action pour les 3 années à venir. Disponibilité, réactivité et professionnalisme du CIDFF ont été de réels atouts pour la réalisation de ces objectifs.*"

**A. Coulais** - Directeur général ORYON - 85

**Marie-Madeleine CASTEX -** Directrice CIDFF Nantes
cidffnantes@orange.fr - 02 40 48 13 83
5 rue Maurice Duval - 44 000 Nantes

**Nathalie GAL -** Directrice CIDFF Bassin Nazairien
cidffnazairien44@orange.fr - 02 40 66 53 08
115 bd Maupertuis - 44 600 St Nazaire

**Anne LE MEUR -** UR-CIDFF PDL
urcidffpdl@orange.fr - 02 40 08 28 50

www.infofemmes.com

SOMMAIRE

# Maison de l'emploi de la métropole nantaise

**La Maison de l'emploi de la métropole nantaise rassemble Nantes Métropole, l'Etat, Pôle Emploi, le Conseil Général, le Conseil Régional et la Mission Locale.** Regroupant plusieurs dispositifs, dont le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), elle propose des services aux demandeurs d'emploi, salariés, entreprises et créateurs potentiels.

## Objectifs de la Maison de l'emploi de la métropole nantaise

* Favoriser l'accès au droit vis à vis de la discrimination à l'emploi
* Appuyer et accompagner les initiatives visant l'égalité de traitement en favorisant l'accès à l'emploi des publics les plus exposés à la discrimination
* Contribuer à la diversité et à la mixité des recrutements

## Actions de la Maison de l'emploi de la métropole nantaise

* Sensibilisation des entreprises de l'agglomération nantaise à la prise en compte de la diversité dans leur politique Ressources Humaines
* Appui aux entreprises qui souhaitent diversifier leur recrutement
* Organisation de forums emploi sur les quartiers et sur l'agglomération nantaise (forum Place à l'emploi Atlantis)
* Promotion des métiers des fonctions publiques territoriale, d'État et hospitalière
* Opérations de parrainage de chercheurs d'emploi
* Promotion de la clause d'insertion dans les marchés publics en favorisant la diversification des publics
* Mise en place de formations à destination des intermédiaires de l'emploi sur la discrimination à l'emploi

### Entretiens de recrutement, stéréotypes et discrimination à l'emploi "Et si on se posait les bonnes questions ?"

Cette animation réalisée par le groupe ressources "Agir contre les discriminations à l'emploi" et IMS Ouest atlantique montre à partir de scènes de recrutement comment candidat et recruteur peuvent agir pour qu'un entretien soit positif et respecte l'égalité de traitement.

Dans le cadre de l'action globale des outils territoriaux, **la Maison de l'emploi de la métropole nantaise, la Mission Locale et l'Ecole de la deuxième chance visent à :**

* Contribuer à réduire les inégalités territoriales dans l'accès à l'emploi
* Participer à l'accueil, l'orientation, l'information des demandeurs d'emploi et salariés sur les champs emploi, formation et création d'entreprise
* Développer des actions en matière de prévision et d'anticipation des besoins de ressources humaines du territoire pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

### Groupe ressources des intermédiaires de l'emploi "Agir contre les discriminations à l'emploi"

composé de professionnels de la Maison de l'emploi, Mission locale et Pôle emploi

Il a pour mission de former et outiller les professionnels intermédiaires de l'emploi afin qu'ils soient plus aptes à conseiller et orienter le public confronté à des situations de discriminations réelles ou supposées. Outre l'organisation de journées de formation à destination des intermédiaires de l'emploi, le groupe Ressources a également mis en place des supports de communications permettant une sensibilisation du public et des entreprises lors des forums emploi.

**Philippe GOURET**
Référent "Agir contre les discriminations à l'emploi"
pgouret@me-metropole-nantaise.org
02 40 59 98 43 - 06 73 51 75 74

Maison de l'emploi de la métropole nantaise
29 rue Romain Rolland
44100 Nantes

www.maisondelemploi.org

SOMMAIRE

# Pôle emploi

**Pôle emploi est un opérateur du service public de l'emploi,** issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic devenue effective par la loi du 13 février 2008.

## Mise en place d'actions par Pôle emploi

* Règles et référentiels de procédures et de sources d'information pour lutter contre les discriminations, accessibles immédiatement à tous les conseillers en situation d'entretien et de gestion d'offres
* Communication auprès des entreprises à travers des plaquettes :
  - → "Diversité : une richesse pour notre entreprise"
  - → "Séniors"
  - → "Travailleurs handicapés"
* Veille en continu sur le contenu des offres : intitulé des postes au masculin et au féminin, pas de critères de discriminations : âge, origine, etc.
* Outils spécifiques
  - → Méthode de Recrutement par Simulation
  - → Accords de service avec des entreprises reprenant les engagements de la Charte de la diversité

## En interne à Pôle emploi pour la gestion de ses ressources humaines

* Adhésion à la Charte de la diversité et engagement d'intégration de ses salariés handicapés "Mission handicap"
* Modules de formation "Lutte contre les discriminations"

### Une diversité de missions

* Accueillir et inscrire les demandeurs d'emploi
* Verser les allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
* Accompagner chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement
* Orienter et conseiller les demandeurs d'emploi sur les parcours de formation
* Analyser le marché du travail
* Prospecter le marché du travail en allant au-devant des entreprises
* **Aider les entreprises dans leurs recrutements et les informer sur les aides à l'emploi**

### Méthode de recrutement par simulation (MRS)

La MRS permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plateformes de vocation sur tout le territoire.

### Plateforme de vocation de Pôle emploi 44

Elle permet à une entreprise de recruter sur la base de capacités et d'aptitudes qui ne tiennent pas compte de l'expérience et de la formation des candidats. Tout candidat peut se présenter aux exercices quelque soit son expérience, sa formation et ses caractéristiques personnelles. Les offres d'emploi sont diffusées par les Plateformes de vocation. Celles-ci mettent en place des exercices étalonnés qui reproduisent par simulation les conditions d'exercice d'un métier particulier. Les candidats sélectionnés à l'issue de ces exercices sont présentés à l'entreprise sans autres éléments que les résultats obtenus : pas de CV, pas de copie de diplômes, etc.

**Jean-Paul BOIREAU**
Chargé de projet emploi
jean-paul.boireau@pole-emploi.fr
02 40 80 76 61 - 06 98 53 50 96

Pôle emploi
11 Rue de la Galtière
44230 St Sébastien sur Loire

www.pole-emploi.fr

SOMMAIRE

# FACE Loire-Atlantique

## Actions de FACE Loire-Atlantique

**1 – Rôle sociétal et engagement territorial**

* Comprendre le monde de l'entreprise pour mieux s'y impliquer transmettre à des candidats en dynamique de recherche d'emploi, les règles et les codes comportementaux pour favoriser leur intégration durable dans l'emploi.
* Job Academy en partenariat avec Manpower et Sénior Academy : Action de coaching par des entreprises engagées.
* FACE à l'école : Action qui permet aux jeunes de découvrir des métiers et secteurs d'activités méconnus leur permettant d'élargir leur choix d'orientation et ainsi éviter les "orientations par défaut".
* Parrainage écoute, remise en confiance, travail sur CV et entretien, découverte de nouveaux métiers, mise en réseau avec d'autres professionnels en fonction du besoin...

**2 – Process RH et stratégie**

* Rencontres et partage d'expériences : Echanger autour de sujets ou actions favorisant la responsabilité sociétale de votre entreprise. Les échanges entre entreprises permettent de se nourrir des initiatives menées et de définir, en s'appuyant sur des bonnes pratiques, des modalités d'actions transférables dans votre entreprise.
* Plan égalité de traitement : Définir un plan d'action destiné à mettre en place de manière concrète, des outils et procédures garantissant l'égalité de traitement sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines et lutter contre les stéréotypes, les représentations, qui constituent un risque pour l'entreprise.
* Sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations à destination des collaborateurs première étape pour passer de la coproduction de la discrimination à la coproduction de la diversité
* Formation à la non discrimination et l'égalité de traitement : aller plus loin en formant vos collaborateurs selon leurs domaines de compétences et leurs rôles dans votre politique diversité
* Label diversité : Accompagner à l'obtention du "Label Diversité"

**Présente sur les territoires de Nantes et de Saint-Nazaire**
**Rassemble et mobilise une centaine d'entreprises** de tous secteurs d'activités et de toutes tailles

Créé en 2006 à l'initiative des entreprises et répondant au souhait des collectivités locales, le club d'entreprises FACE a pour objet de mobiliser et accompagner les entreprises dans des expérimentations sociales et managériales destinées à faire reculer les exclusions et promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des organisations.

**Guide des bonnes pratiques en matière d'insertion en partenariat avec EDC (Entreprises Dans la Cité)**
Mieux intégrer les nouveaux salariés, éviter les pièges d'un mauvais recrutement, favoriser l'échange entre le nouveau collaborateur et son N+1… Il a pour but d'accompagner les TPE et PME dans la mise en place d'une démarche d'intégration durable d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise, issu de la diversité ou confronté à un problème d'insertion. Construit à partir de témoignages et conseils de responsables d'entreprises, il est accompagné de son kit d'intégration : fiches témoignages d'entreprises qui expliquent les procédures qu'elles ont mises en place pour mieux intégrer leurs nouveaux salariés, fiches pratiques comprenant des informations sur le recrutement, le livret d'accueil, le tutorat, les structures d'accueil et de suivi, etc.

**Jean NGODI**
Chargé de mission
facela.jngodi@gmail.com
02 40 16 10 83 - 06 60 98 77 90

FACE Loire-Atlantique
25, Bd Guy Mollet - BP 31115
44311 Nantes

www.faceloireatlantique.fr
www.fondationface.org

SOMMAIRE

# IMS Ouest Atlantique

## Actions de IMS Ouest Atlantique

* **Réaliser un état des lieux de la diversité dans l'entreprise :** Faire émerger un positionnement sur la diversité propre à l'entreprise, identifier les enjeux, définir les pistes d'actions prioritaires… Diagnostic de la perception interne de la diversité et des process RH : dresser un état des lieux et identifier les représentations et bonnes pratiques.
* **Formation à la diversité et à la lutte contre les discriminations en entreprise** à destination de toute personne concernée par la gestion des RH (formation inter-entreprises) : Définir les principaux concepts liés à la non-discrimination et à la diversité, Cerner les enjeux de la diversité, Identifier les situations à risque et/ou illégales, Faire évoluer les pratiques professionnelles.
* **Construire ou développer une politique Handicap efficace** - Cycle de 6 ateliers : La loi 2005 et la reconnaissance du handicap, le maintien dans l'emploi, le recrutement, favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap, collaborer avec les milieux protégés, stéréotypes et handicaps…
* **Mécénat et partenariats solidaires :** Rencontre avec les associations afin de mobiliser les salariés autour de projets solidaires : trouver des réponses à vos enjeux, en matière d'insertion, politique handicap, gestion des fins de partie de carrière, recréer du lien social, faire connaître votre entreprise et son engagement sur la région…
* **Politique Egalité Professionnelle femmes - hommes en entreprise :** Favoriser l'impulsion d'une politique d'égalité professionnelle et l'intégration de cette dimension dans les pratiques professionnelles quotidiennes des managers.
* **Atelier RSE et engagement sociétal des entreprises :** Développement durable, RSE, engagement sociétal : "*Vous n'arrêtez pas d'en entendre parler, et vous-vous demandez qu'est-ce que c'est et à quoi cela peut bien servir ? Vous voulez comprendre comment une politique d'engagement sociétal peut répondre aux enjeux de votre entreprise ? Les réponses se trouvent dans cet atelier*".
* Déployons nos Elles : Sensibilisation des filles et des garçons au collège et au lycée sur les stéréotypes liés aux métiers traditionnellement dits "masculins".

**Présente sur le département de Loire-Atlantique**

**Accompagne des entreprises dans leur Engagement Sociétal**

L'association fédère un réseau d'entreprises qui souhaitent se développer en prenant davantage en compte les besoins et les attentes de la société, dans une logique d'intérêt mutuel. Elle les aide à faire évoluer leur culture et leurs pratiques pour favoriser l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Responsable de la **Plateforme territoriale de la Charte de la diversité** sur les Pays de la Loire : animer les entreprises et les acteurs locaux autour de la Charte de la diversité

- Agenda IMS Ouest-Atlantique : ateliers, colloques, conférences…
- Publications - Diversité dans l'entreprise : fiches thématiques, guides, études, cartographies, repères pour agir, ouvrages, book initiatives…
- Ensemble des publications IMS

ims
Entreprendre pour la Cité
Ouest Atlantique
Des entreprises engagées dans des démarches de responsabilités sociétales
Accueil
Qui sommes-nous ?
Vie de réseau
Plateforme de la Charte de la Diversité
Pourquoi adhérer ?
Contact
Guide: "Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise"
LES STÉRÉOTYPES SUR LE GENRE
COMPRENDRE ET AGIR DANS L'ENTREPRISE
SUJETS
Actions Ateliers Charte de la Diversité Guides Le Saviez-vous ?
ÉVÉNEMENTS À VENIR
Pas d'événements à venir
IMS OUEST-ATLANTIQUE

**Jean-Baptiste DROUET**
Directeur IMS Ouest Atlantique
drouet@imsentreprendre.com
06 98 23 23 31

IMS Ouest Atlantique
c/o Quille Construction
24 Mail Pablo Picasso - 44 007 Nantes Cedex

imsouestatlantique.wordpress.com
www.imsentreprendre.com

SOMMAIRE

# Plateforme de la Charte de la diversité

**La Charte de la diversité** est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui souhaite lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'oeuvrer en faveur de la diversité. Elle exprime la volonté des entreprises d'agir pour mieux refléter dans leurs effectifs, mais aussi dans leurs produits et services, la diversité de la population française.

Signer la Charte de la diversité permet de se mettre en conformité avec la loi, Améliorer son image employeur, Faire preuve de son engagement en tant qu'employeur socialement responsable, Optimiser sa gestion des ressources humaines (mieux gérer les compétences, favoriser l'implication des salariés, prévenir la pénurie de main d'œuvre…), Accroître la performance économique de son entreprise (développer sa capacité d'innovation, mieux comprendre les attentes des différents clients, s'ouvrir à de nouveaux marchés…)

**Objectif de la Plateforme de la Charte de la diversité** : renforcer la mobilisation des entreprises signataires, mieux accompagner les entreprises TPE et PME à comprendre les enjeux liés à la diversité et ainsi favoriser une plus grande diversité dans le monde de l'emploi sur chaque territoire :

* Créer le débat entre les acteurs
* Apporter une offre de service cohérente aux employeurs
* Proposer des projets collectifs sur le territoire
* Etre un outil d'action du monde économique par rapport à la diversité
* Valoriser les actions en faveur de la diversité menées sur le territoire

**Actions de la plateforme de la Charte de la diversité**

* Coordination et promotion : regroupement des têtes de réseaux et promotion de la charte de la diversité
* Accompagnement des entreprises : formations, sensibilisation, actions d'accompagnement
* Observation des actions "diversité" en Pays de la Loire

**Animation de la plateforme :** IMS Ouest Atlantique
**Membres de la plateforme :** FACE Loire-Atlantique, APEC, Entreprises dans la Cité, A Compétence Egale, Un Parrain 1 Emploi, ADN Ouest

## Missions de la plateforme

**Promouvoir et sensibiliser les entreprises**

* Représenter la Charte de la Diversité sur le territoire
* Assurer la promotion de la Charte de la Diversité (séances de signatures, organisation d'évènements…)

**Accompagner les entreprises**

* Organiser des échanges réguliers entre les différents acteurs (2 réunions par an)
* Orienter les entreprises signataires dans la mise en oeuvre de la Charte de la Diversité

**Faire le bilan des actions des entreprises**

* Réaliser le bilan des actions des entreprises signataires sur le territoire
* Organiser des prix pour récompenser les meilleures entreprises

- Guide de sensibilisation à la diversité et de ses enjeux, notamment pour TPE et PME
  Optimiser ses recrutements - Mieux travailler avec ses collaborateurs - Améliorer l'image de son entreprise Développer son activité - Se mettre en conformité avec la loi - Témoignages de dirigeants, notamment de TPE et PME engagés pour vous inspirer.
  **La diversité est une source de performance pour votre entreprise !**
- Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi" - Outils et actions - Partenaires nationaux et locaux - Acteurs qui favorisent la diversité - Etudes - Liens utiles

CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE
De septembre à décembre 2013
TOUR DE FRANCE CHARTE de la DIVERSITE 2013
La diversité pour des entreprises performantes
Espace Signataires
Espace Presse
La Charte
Les signataires
Les partenaires
Les acteurs
Diversité en action
Contact
La Charte de la diversité
Une initiative d'entreprises
La discrimination en France
Les sanctions encourues
L'apport de la diversité pour l'entreprise
L'historique de la Charte
Un texte d'engagement
Des actions concrètes
Signer la Charte
Promouvoir la diversité
La diversité de A à Z
Consulter le glossaire
Une initiative d'entreprises
Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'oeuvrer en faveur de la diversité.
La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en oeuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.
La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.
« Nos entreprises sont les institutions qui, en France, intègrent le plus grand nombre de personnes issues de la diversité. Cependant, la discrimination en entreprise est une réalité. Révoltante sur le plan de l'éthique, la discrimination en entreprise est aberrante sur le plan économique. Lutter contre les discriminations en entreprise n'est pas affaire de compassion, mais d'intérêt bien compris ! La génération du « baby boom » partant à la

**Jean-Baptiste DROUET**
Directeur IMS Ouest Atlantique
drouet@imsentreprendre.com
06 98 23 23 31

IMS Ouest Atlantique
c/o Quille Construction
24 Mail Pablo Picasso - 44 007 Nantes Cedex

www.charte-diversite.com
Plateforme de la charte de la diversité

SOMMAIRE

# CFDT

## Discriminations raciales

* **Journées de recrutement** réunissant entreprises et collectivités ayant des offres d'emploi à pourvoir et jeunes de quartiers populaires
* **Intervention auprès des étudiants pour "Semer la graine de la diversité"** en partenariat avec le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) et AUDENCIA (école de management)
* Négociation d'Accord National Interprofessionnel avec les entreprises
* **Tandem***: Dispositif d'accompagnement de 3 à 6 mois pour optimiser la recherche d'emploi des jeunes diplômés (Bac +2 et plus) de moins de 30 ans des quartiers populaires en démarche active d'insertion professionnelle. Accompagnement par un militant CFDT pour mettre en place des stratégies de recherche d'emploi et procréer des opportunités d'emploi via le réseau.

## Handicap

* Module de formation permettant de connaître les textes, outils et arguments à développer afin d'aboutir à un accord dans l'entreprise
* Appui/conseil pour un état des lieux, l'élaboration de propositions concrètes et le suivi d'un accord

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

* Module de formation pour appréhender les enjeux et décrypter un rapport de situation comparée
* Appui/conseil pour un état des lieux, l'élaboration de propositions concrètes au moment des NAO, et suivi des accords spécifiques
* Intégrer la dimension genrée dans l'étude et la prise en charge de tous les dossiers (conditions de travail, santé au travail, organisation du travail, salaires, formation professionnelle, ...) au niveau de la CFDT régionale

## Outils à disposition des militants CFDT concernant ces thématiques

* Guides et fiches pratiques, enquêtes, actions de formation et outils de communication

**Objectifs de la Confédération Française Démocratique du Travail**

* Sensibilisation du réseau pour favoriser la prise en charge sur ces thématiques
* Aider le réseau des délégués à prendre en charge "les discriminations raciales au travail" et agir dans la cité
* Développer l'insertion des salariés en situation de handicap dans le milieu du travail et agir pour le maintien dans l'entreprise de salariés confrontés à un handicap lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
* Réduire les inégalités encore présentes dans le monde du travail entre les femmes et les hommes

## Implication locale

* Partenaire de Tissé Métisse, association implantée dans le quartier populaire de Bellevue à Nantes qui a pour objectif de faire se croiser les associations de quartier et de l'engagement citoyen, le monde du travail par les comités d'Entreprise, les structures de l'éducation populaire, les collectifs artistiques et culturels.

## Outil à disposition des entreprises

- Fiche thématique Des clefs pour agir (CFDT, Audencia et CJD 44)

**Discriminations raciales au travail**
**Omar EL HOUMRI** - oelhoumri@paysdelaloire.cfdt.fr
02 40 44 66 20 - 06 46 39 39 69

**Handicap et égalité professionnelle**
**Céline CHATELIER** - uri@paysdelaloire.cfdt.fr
02 40 44 66 40
**Anne LEMAN** - aleman@cfdtnantes.org
02 51 83 29 10 - 06 26 94 30 66
**Roseline BOSSÉ** - rbosse@paysdelaloire.cfdt.fr
06 35 34 28 94
www.paysdelaloire.cfdt.fr
www.cfdt44.org

SOMMAIRE

# CGPME et AGEFOS PME

## Actions proposées par la CGPME en direction des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées

* Mission emploi Handicap CGPME favorise le rapprochement entre les PME adhérentes, son réseau d'entreprises-partenaires et les personnes en situation de handicap en recherche active d'emploi. Elle travaille en étroite collaboration avec les Organismes chargés de leur placement et/ ou autres structures les accompagnant dans leur parcours vers l'Emploi et le Maintien en Emploi, leur réorientation, et leur formation adaptée.

* Matinales Emploi Handicap CGPME
  Rencontres de chefs d'entreprise et de chercheurs d'emploi en situation de handicap. Présentations, échanges, puis entretiens de coaching, simulations d'entretiens de recrutements, mises en relations, témoignages...
  Les participants : 8 à 20 responsables de PME et/ou réseaux, et 8 à 20 chercheurs d'emplois (positionnés par les Organismes de placement et/ ou autres structures chargées d'accompagnements spécifiques vers l'emploi).

**La Confédération Générale du patronat des Petites et Moyennes Entreprises** propose des actions et documentations sur la thématique de la diversité.

**AGEFOS-PME**
Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et Conseiller Emploi-Formation professionnelle

## Appui RH

* Appui RH de la CGPME des entrepreneurs de TPE et PME. Pour la troisième année consécutive, le dispositif Appui RH a accompagné les entrepreneurs de TPE/PME de la région des Pays de la Loire et leur a donné les outils nécessaires pour la gestion de leurs ressources humaines et la Responsabilité Sociale de l'Entrepreneur.

**Signataire de l'accord national interprofessionnel sur la diversité** (2006), la CGPME est depuis 2007 **partenaire de la Charte de la Diversité**. Enjeu central du pilier social du développement durable, la diversité appliquée à l'entreprise désigne la variété des profils qui y travaillent, selon l'origine, l'âge, le sexe, le handicap, etc. Alors, quels principes sont défendus par la diversité ? Comment faire valoir vos actions en la matière et promouvoir sa dimension RSE ? Quel état des lieux peut-il être fait en 2011 ? Enfin, quels sont les outils disponibles ? Fiche pratique

### Outils et actions mis à disposition par AGEFOS-PME

- Dossier Diversité en entreprise
- Dossier Handicap - Emploi et Formation - "Plaquette "Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées "
- Dossier Emploi des séniors
- Dossier Egalité professionnelle dont Guide mixité et égalité (AGEFOS PME-ORSE 2013)
- Accord cadre national sur l'égalité professionnelle

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises et du Patronat Réel
"NOTRE VALEUR AJOUTÉE, C'EST L'HOMME"
Accueil
CGPME des Pays de la Loire
Thématiques d'entreprises
Focus Dossiers
Avis d'experts
Accompagner l'entrepreneur dans ses problématiques au quotidien
La CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) : qui sommes-nous ?

**Jacqueline GUIHENEUF**
Chargée de la Mission emploi & handicap
CGPME Loire Atlantique
emploihandicap@44.cgpme-pdl.fr
02 40 52 04 24 - 06 08 64 17 80
www.cgpme-pdl.fr

**Chloé MARTINEAU**
cmartineau@agefos-pme.com
02 41 49 14 40
www.agefos-pme.com

SOMMAIRE

# MEDEF Loire-Atlantique et OPCALIA

## Actions mises en place par le MEDEF Loire-Atlantique

* Centre de détention avec l'action Carrefour des Métiers : Confronter l'univers carcéral à celui de l'entreprise, présenter les métiers aux détenus en fin de peine pour faciliter leur orientation et insertion.
* Des clubs destinés aux chefs d'entreprises, DRH et RRH
  - ➙ 4 Club RH par an pour échanger sur les bonnes pratiques de management, faire intervenir des experts sur des sujets thématiques et informer sur l'actualité juridique
  - ➙ 3 Club Handicap et emploi par an : pour partager sur des problématiques concrètes liées au handicap avec le témoignage de chefs d'entreprises et l'intervention d'acteurs locaux spécialistes sur la question du handicap
* Salon du Handicap : en partenariat avec le secteur protégé et adapté, ouvert aux employeurs publics et privés, pour le développement de la sous-traitance et du partenariat
* Trophées de l'insertion : Valoriser les actions exemplaires de son entreprise en participant aux Trophées de l'Insertion, dans le cadre du maintien dans l'emploi, de l'embauche de personnes handicapées, de partenariats avec les secteurs protégés et adaptés; également mise en valeur de la création d'une activité par une personne handicapée.

## OPCALIA (en lien avec le MEDEF)

* Gestion des âges : Plan d'actions concerté sur la gestion des âges, des modèles de comportements, la gestion de la formation… à suivre pour que les séniors restent un levier de performance pour les entreprises
* Handicap : Pour obtenir des informations sur la loi du 11 février 2005 ; des précisions sur les dispositifs de la formation professionnelle afin de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi et/ ou le développement des compétences des personnes handicapées ; des explications sur les primes, les cofinancements existants et aides mobilisables selon la situation des entreprises ; des renseignements sur la mise en place du tutorat des personnes handicapées en interne. Une démarche pédagogique spécifique existe : Thandem v2
* Egalité professionnelle : OPCALIA place l'équité au rang de priorité, notamment par la mise en place de solutions adaptées aux questions posées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

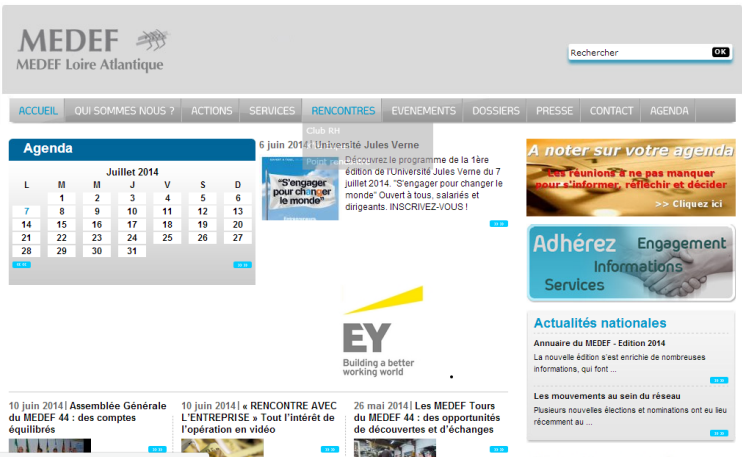
**Mouvement des Entreprises de France,** organisation professionnelle qui s'attache à rassembler et fédérer les entreprises entre elles, les représenter dans les principales instances économiques et sociales locales et leur apporter conseil et assistance dans les domaines économiques et sociaux comme dans tous les domaines touchant à la vie et au développement de l'entreprise, en fonction de l'actualité.

**OPCALIA :** Organisme Paritaire Collecteur Agréé interprofessionnel et interbranches

* Gestion des fonds de formation professionnelle
* Appui-conseil aux entreprises en matière de gestion des compétences
* Financement des contrats de professionnalisation et des formations de tuteur
* Conduite de projets liés à l'emploi et la formation

## Outils et actions mis à disposition par OPCALIA et le MEDEF

- Dossier Handicap + Guide "Handicap en questions" (2009) - Thandem v2 : le film (OPCALIA)
- Dossier Gestion des âges (OPCALIA) - Guide pratique l'emploi des séniors (MEDEF 2009)
- Dossier Egalité professionnelle (OPCALIA) - Guide Egalité professionnelle (MEDEF 2008)
- Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise (MEDEF 2012)




**Valérie SAINTONGE**
Chargée de mission Emplois et Diversité
MEDEF Loire-Atlantique
vsaint-onge@medef44.fr
02 40 20 40 07
www.medef-44.fr

**Stéphane LICOIS**
Responsable départemental OPCALIA
stephane.licois@opcalia-pdl.com
02 51 72 04 61
www.opcalia.com

SOMMAIRE

# UPA et CMA

## Actions de l'UPA

* Diffusion d'informations auprès des organisations professionnelles du secteur des métiers et participation aux travaux de la Commission Emploi de la COPEC.
* Signataire de la Charte de la diversité avec le souci de faire vivre cet engagement au plus près des territoires.

## Actions du service insertion professionnelle de la CMA

* **Dispositifs d'orientation et de qualification professionnelle** : Former et accompagner des demandeurs d'emploi jeunes et adultes dans un objectif d'insertion professionnelle durable. L'ensemble des actions de formation sont construites sur un principe de forte alternance en entreprise afin de favoriser les recrutements sur des critères objectifs de compétences et de comportement et éviter ainsi la discrimination à l'embauche et la stigmatisation de certains publics : jeunes non qualifiés, adultes demandeurs d'emploi longue durée, femmes dans métiers traditionnellement masculin, travailleurs handicapés…

* **Stagiaires reconnus travailleurs handicapés :** Un référent handicap accompagne les stagiaires de la formation professionnelle reconnus travailleurs handicapés autour de trois axes : aide au montage administratif et financier du dossier ; étude des aménagements pédagogiques pendant la formation ; accompagnement à l'insertion en entreprise et au maintien dans l'emploi.

* **Action "Chargée de Relation Entreprises"** : Favoriser l'accès à l'emploi durable en développant et fidélisant la relation avec les entreprises. Action menée pour le PLIE de Nantes et inscrite dans le cadre d'un programme FSE visant à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, égalité des chances et intégration des personnes handicapées au sein des entreprises dans l'agglomération nantaise.

**L'Union Professionnelle Artisanale** est l'organisation patronale représentative des entreprises artisanales des secteurs du bâtiment, des services et des entreprises alimentaires de détails.

**La Chambre de métiers et de l'Artisanat** représente les intérêts généraux de l'Artisanat dans son environnement politique, économique et social. Elle contribue au rayonnement et à la pérennité de l'artisanat local en étroite collaboration avec les Organisations Professionnelles du secteur. Elle met à disposition son Service insertion professionnelle

CFA de la CMA 44 : Centre de formation de la CMA en Loire-Atlantique

**Quelques actions qui illustrent l'activité du CFA de la CMA 44 en matière de lutte contre les discriminations :**

* **Dispositif d'accompagnement social** en direction des jeunes " en difficulté" d'apprentissage au CFA, une équipe dédiée accompagne individuellement le parcours de formation des jeunes en difficultés sur les plans pédagogiques et éducatifs, mais aussi d'un point de vue de l'environnement social et du contexte personnel vécu par les jeunes
* **Dispositif d'accompagnement des jeunes en situation de handicap** : une personne référente handicap pour aider et soutenir les jeunes et les familles avant, pendant et après le contrat d'apprentissage (montage dossier, obtention d'aides, reconnaissance handicap, mise en place de parcours individualisés…)
* **Mise en place d'actions éducatives** : Parmi la soixantaine d'actions réalisées annuellement, les équipes du CFA sont particulièrement mobilisées sur celles touchant aux discriminations : égalité femmes/hommes, travaux sur les civilisations…

UPA
les entreprises de proximité
Bienvenue sur le site portail de l'artisanat et de la
L'UPA
L'ACTUALITE
L'ENTREPRISE ARTISANALE
LES METIERS DE L'ARTISANAT
L'ARTISANAT EN CHI
Portail de l'artisanat et de la petite entreprise
L'UPA en bref
Communiqués
11 Juillet 2014
Représentation patronale dans les instances de la formation professionnelle : le gouvernement est-il à la remorque du MEDEF ?
Lire tout le communiqué
Voir tous les communiqués
ANNUAIRE de l'UPA et de ses organisations membres
01 Organisation de l'UPA
02 Confédérations membres de l'UPA
03 Représentation Européenne
04 Instances Régionales
05 Instances Départementales
Index des personnes citées
Index des métiers
Déclarations
07 Juillet 2014
Intervention du Président de l'UPA Jean-Pierre Crouzet à l'adresse du Président de la République à l'occasion de la conférence sociale

**Armelle MARECHAU** Déléguée générale
upa44@wanadoo.fr - 02 51 13 31 40
www.upa.fr

**Bruno VESLIN** - Responsable Service Insertion Professionnelle
bveslin@cm-nantes.fr - 02 51 13 83 52 - 06 75 19 89 66
www.cma-nantes.fr

**Frédéric ENFREIN**
Secrétaire Général Adjoint - Directeur des Formations
fenfrein@cm-nantes.fr - 02 40 18 96 42 - 06 73 47 86 53
www.cma-nantes.fr

SOMMAIRE

# Sites Internet

Ce guide pratique permet d'accéder à de multiples ressources documentaires par thématiques ➡ Cf. Sommaire

Vous trouverez ci-dessous la **liste des sites Internet "référence*"** en matière d'informations et de publications sur la promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Ces publications peuvent être de différentes natures : Brochures, fiches thématiques, guides, études, liens utiles, bonnes pratiques, e-learning…

**cités plus de 3 fois dans le guide*

**AFMD - Association Française des Managers de la Diversité**
- Publications • E-learning

**ANACT**
- Gestion des âges, approche par le genre et prise en compte de la pluralité des populations au travail • Cas et accords/ Dossiers/ Publications/ Vidéos

**ARACT**
- Populations au travail • Séniors et gestion des âges • Diversité et mixité au travail • Seniors et emploi, intégration dans l'entreprise, transmission des saviors et des competences

**Charte de la Diversité**
- Guide de sensibilisation Charte de la diversité • Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi"• Outils et actions : formaliser son engagement, sensibiliser (dont vidéos), former, améliorer ses pratiques RH, communiquer en externe, instaurer un dialogue social, faire son bilan diversité • Etudes • Liens utiles • Bonnes pratiques • Signer la Charte de la diversité

**Défenseur des droits**
- Ensemble des documentations, dépliants, fiches thématiques, guides, enquêtes, rapports, lettres d'informations, réformes abouties, réformes en cours et archives. • Vidéos de sensibilisation "Flagrants délits"

**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME**
- Etudes et rapports, guides et vidéos • Sites pertinents

**Observatoire des discriminations**
- Mesurez ses préjugés • Publications

**Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises - ORSE**
- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" • Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises • Fiche de mise à jour 2012 • Outils de mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle

**FACE Loire-Atlantique**
- Outils RH
- Publications
- Témoignages

**IMS Ouest-Atlantique**
- Agenda
- Publications Diversité : Fiches pratiques, guides, études, cartographies, repères pour agir, ouvrages, book initiatives…
- Ensemble des publications IMS
- e-learning : Séniors en entreprises

**CGPME**
- Appui RH
- Mission emploi Handicap et Matinales emploi handicap

**AGEFOS PME**
- Diversité en entreprise
- Handicap : Emploi et Formation
- Emploi des séniors
- Egalité professionnelle

**MEDEF**
- Club RH
- Centre de détention
- Club Handicap et emploi
- Trophées de l'insertion
- Salon du handicap
- Guide pratique l'emploi des séniors
- Guide Egalité professionnelle

**OPCALIA**
- Handicap
- Gestion des âges
- Egalité professionnelle

**Prism'emploi**
- Guide d'auto-diagnostic : Diversité ou en êtes vous ?
- Argumentaire face à des demandes discriminatoires

**CNML**
- Collection des guides "Restaurer l'égalité, l'engagement du SPE contre les discriminations"

**Portail de la fonction publique**
- Collection outils de la GRH

## Sites Internet des acteurs en Loire-Atlantique

- Acteurs institutionnels : Commission Emploi de la COPEC animée par la DIRECCTE, Région Pays de la Loire
- Acteurs institutionnels de l'emploi : APEC, CIDFF, Maison de l'emploi de la métropole nantaise, Pôle emploi
- Réseaux d'entreprises : FACE Loire-Atlantique, IMS Ouest-Atlantique, Plateforme de la Charte de la diversité
- Partenaires sociaux, OPCA et Chambre consulaire : CFDT, CGPME et AGEFOS PME, MEDEF et OPCALIA, UPA et CMA

SOMMAIRE

# Guide Diversité 2014

# Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations

Créé par les membres de la Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique, le Guide Diversité "**Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations**" vous offre un aperçu synthétique des informations essentielles, acteurs et actions du département . Il s'adresse notamment aux dirigeants et managers d'entreprise, professionnels des Ressources humaines et de l'emploi.

Disponible en **version numérique, il vous permet de naviguer aisément entre son sommaire et ses fiches et** vous apporte en complément, des **liens hypertextes vers Internet** pour aller plus loin dans vos recherches au gré de vos besoins. Ses fiches thématiques sont également téléchargeables individuellement.

***COPEC**
Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté
présidée par le préfet de département, le procureur de la République et le recteur d'Académie.

**Accès libre au guide et aux fiches : www.loire-atlantique.pref.gouv.fr**
> Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques
> Entreprises et diversité > Guide et fiches thématiques

**Renseignements complémentaires :** stephanie.leroy@direccte.gouv.fr

## Ont contribué à l'illustration de ce guide

## Participent aux travaux de la Commission Emploi de la COPEC de Loire-Atlantique et ont contribué au comité de rédaction de ce guide

*Coordination et réalisation du guide : AFPA Transitions - Juin 2014 -*